



Chargé de Développement des RH, spécialité RSE & QVCT

483h + 280h (6 mois)

Blended Learning

Bac+3

Plusieurs campus



LE PROGRAMME

BLOC 1 : RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : CONSTRUIRE ET GÉRER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- 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 : OPTIMISER LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION

- 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, l'épargne salariale, l'intéressement, la participation
- Mettre en œuvre des solutions de prévoyance-épargne type PER

BLOC 3 METTRE EN PLACE ET ANIMER LA RSE ET LA QVCT

- 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 + focus sur le CSE
- Analyser les dysfonctionnements sociaux
- Organiser le dialogue social en entreprise : les élections, les réunions, les négociations, les accords
- 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...)



Les compétences visées

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

- Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoirs-être, de savoir-faire, de savoirs et de savoirs devenir
- Diagnostiquer l'employabilité et les transferts de compétences possibles pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables en favorisant la mobilité et les transitions
- Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les collaborateurs et attirer les talents en développant les outils de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences
- Accompagner le collaborateur, dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des différents événements qui peuvent survenir, pour optimiser la politique de l'emploi déterminée
- Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en procédant à un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale
- Veiller à l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles
- Construire une rémunération attractive en mixant les dispositifs du mix-rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents
- Budgétiser la mise en place du mix-rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global
- Conduire une démarche RSE au travers de la mise en place d'actions visant le concept d'entreprise citoyenne, pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle
- Engager durablement la politique RH de l'entreprise en mettant en œuvre des actions opérationnelles en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Construire la politique Qualité de Vie au Travail (QVCT) en entreprise, en améliorant les conditions de travail et permettre la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, tout en tenant des besoins organisationnels de l'entreprise
- Construire le dialogue social en entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise, en dynamisant les relations avec les IR



La certification délivrée

Titre certifié « Chargé de développement des ressources humaines » en partenariat avec SOFTEC www.softec.fr, enregistré au RNCP n° 36505, niveau 6 (EU), code NSF 315, par arrêté du 01/06/2022, publié au J.O. du 01/06/2022, éligible CPF.

**Code NSF 315 – Autorité responsable
SA SOFTEC AVENIR FORMATION**



Les prérequis de la formation

- 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



Modalités d'évaluation

- Quiz de validation des connaissances
- Cas pratiques / Mises en situation
- Dossier projet
- Passage des examens de la certification professionnelle Chargé de Développement des Ressources Humaines

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



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@evocime.com



VOTRE FUTURE CARRIÈRE



Quelques exemples de débouchés métiers

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

- Chargé de développement des ressources humaines
- Chargé de missions RH
- Chargé des RH
- Gestionnaire RH
- Responsable RH
- Responsable ressources humaines
- Responsable formation
- Responsable capital humain
- Directeur des RH
- Talent Acquisition Manager
- Responsable campus
- HR Manager
- Consultant en ressources humaines
- Manager des RH
- Responsable du développement des ressources
- Responsable QVCT

Rémunération moyenne
33 à 45K€ par an, selon profil.

Source : Glassdoor – Oct 23



Les perspectives d'évolution

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

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 :

1. Candidatez sur notre site web
2. Participez à une réunion d'information collective sur le métier et la formation
3. Effectuez les tests de positionnement écrits
4. Réalisez un entretien individuel afin de vérifier l'adéquation de votre projet avec la formation
5. Envoyez l'ensemble des pièces nécessaires pour officialiser votre admission



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.



Financer la formation

Quelle que soit votre situation professionnelle, des dispositifs de financement vous aident à réaliser votre projet de formation en prenant 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.

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 référent 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 à nos apprenants, dans le cadre d'un accompagnement individuel et collectif, de travailler leurs soft skills (compétences comportementales), leur confiance en soi et leur posture professionnelle, mais également d'apprendre 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 leur profil.



Formation en présentiel et à distance

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.



Moyens pédagogiques à disposition

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 les modules e-learning ou 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.



Equipe 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 2022



92%

Taux de satisfaction



71%

Taux de retour à l'emploi



EVOCIME

Les formations qui nous animent

Contact

www.evocime.com

02 97 64 87 77

9 campus à travers la France.

Siège social :

79-105 Av. François Arago

92000 Nanterre

Retrouvez-nous sur

