

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Accueil > Trouver une certification > Répertoire national des certifications professionnelles > Chargé de développement ressources humaines

Chargé de développement ressources humaines

Code de la fiche :
RNCP40908

Etat :
Active

↓ Télécharger la fiche ? Aide en ligne 🇪🇺 Supplément Europass : FR - EN

L'essentiel

☰	Nomenclature du niveau de qualification	Niveau 6
📄	Code(s) NSF	315m : Ressources humaines, gestion de l'emploi
📋	Formacode(s)	33091 : GEPP 13303 : Contrôle urssaf 44528 : Responsable formation 15091 : Gestion carrière personnelle
📅	Date d'échéance de l'enregistrement	25-06-2028

Certificateur(s)

Nom légal	Siret	Nom commercial	Site internet
OPENCCLASSROOMS	49386136300098	-	https://openclassrooms.com/fr/



Résumé de la certification

Objectifs et contexte de la certification :

La certification de Chargé de développement ressources humaines vise à valider l'acquisition de compétences stratégiques et opérationnelles dans le domaine du développement des ressources humaines, avec un accent particulier sur l'acquisition et le développement des talents au sein des organisations. Elle s'inscrit dans un contexte de transformation profonde des métiers RH, amplifiée par les enjeux de digitalisation, l'essor de l'intelligence artificielle (IA), le pilotage par la donnée, ainsi que l'évolution des pratiques organisationnelles (ex : télétravail, modèles hybrides).

Activités visées :

Élaboration et optimisation d'une stratégie de développement RH

Conception des dispositifs et des solutions de développement RH

Déploiement d'une stratégie de développement RH

Gestion d'un projet de développement RH

Compétences attestées :

Effectuer un état des lieux des emplois et des compétences au regard du périmètre défini, selon une méthodologie de collecte et d'analyse des données adaptée (ex : consultation de la documentation RH, bases de données, entretiens ou questionnaires), afin de déterminer précisément les ressources actuelles.

Identifier et formaliser les besoins à venir en termes d'emplois et de compétences afin de répondre aux objectifs stratégiques de l'organisation ou bien aux évolutions (ex : économiques, technologiques, sociales, environnementales) identifiées.

Cartographier les métiers (emplois/postes) actuels et/ou à venir, selon une nomenclature adaptée (ex : niveau de détail souhaité, à savoir macro ou micro, items à décrire) afin de les répertorier et de les décrire au regard des besoins/objectifs de l'organisation.

Repérer, et prioriser si besoin, les leviers de développement RH (ex : formation/certification, mobilité professionnelle, recrutement) en cohérence avec la stratégie globale et dans le respect des enjeux environnementaux et sociaux afin de répondre aux besoins en emploi et en compétences. Les décliner en termes d'actions, d'objectifs et de livrables attendus.

Élaborer et formaliser un plan d'actions(ex : moyens associés, calendrier, chiffrage, indicateurs opérationnels) afin de décrire la mise en œuvre des leviers de développement des compétences définis.

Formaliser et partager la stratégie de développement RH et sa feuille de route auprès des acteurs concernés (directions, CSE, référent handicap, etc.), argumenter les propositions, et éventuellement les ajuster dans un objectif de validation.

Évaluer et analyser la performance des actions de développement RH selon les indicateurs définis, afin d'en déterminer les impacts en termes RH et économiques et dans un objectif d'amélioration continue. Définir et proposer des axes d'optimisation des acteurs concernés.

Structurer et mettre en œuvre une veille ou bien une recherche ponctuelle ciblée, afin de collecter des données sur une thématique déterminée ou en réponse à une problématique.

Analyser les données issues de la veille ou bien de la recherche ciblée, afin d'identifier les tendances, les opportunités, les évolutions en lien avec son domaine d'activité ou bien apporter un éclairage sur un sujet donné. Diffuser les informations auprès d'un public élargi.

Élaborer/actualiser ou bien superviser l'élaboration/l'actualisation des documents de référence en termes de développement RH (ex : fiche métier, référentiels), à l'aide des méthodologies adaptées (analyse de l'activité, ingénierie des compétences) afin de faciliter la gestion des emplois et des compétences.

Élaborer et formaliser les processus, procédures, modes opératoires et outils d'évaluation, afin de mesurer les écarts entre les compétences requises et les compétences détenues.

Définir/structurer les processus, procédures et/ou les modes opératoires de développement RH, afin d'accompagner et d'outiller la mise en œuvre des dispositifs. Les actualiser ou bien les optimiser au besoin.

Définir/structurer des parcours de développement des compétences et en définir les modalités de mise en œuvre (actions de formation, actions d'apprentissage en situation de travail, actions d'apprentissage entre pairs, etc.) en cohérence avec la

population cible (dont les personnes en situation de handicap) en vue de proposer des solutions innovantes, attractives et accessibles de développement des compétences.

Rédiger un cahier des charges et le diffuser sur les plateformes adaptées afin de lancer l'achat d'une prestation ou d'une solution en matière de développement RH.

Évaluer/classer les propositions techniques/commerciales selon des critères de sélection, afin d'identifier l'offre adaptée, et si besoin, négocier l'achat, afin de répondre aux besoins/contraintes de l'organisation.

Clarifier les besoins en recrutement auprès du management opérationnel afin d'identifier les compétences et profils recherchés.

Préparer/mettre en œuvre la sélection et l'évaluation afin d'attirer et de recruter les futurs collaborateurs en cohérence avec la marque employeur et dans le respect des bonnes pratiques et de la réglementation en vigueur.

Effectuer une proposition d'embauche en concertation avec les services concernés et la communiquer au futur collaborateur.

Organiser l'accueil d'un nouveau collaborateur, en collaboration avec les équipes/services concernés (ex : via la création d'un plan ou d'un parcours d'intégration (description des étapes de l'intégration) et la documentation associée (ex : organigramme) afin d'assurer un onboarding réussi.

Identifier (à partir de la documentation adaptée type comptes rendus des entretiens annuels) et formaliser les besoins en compétences auprès des acteurs concernés. Le cas échéant, collecter les besoins selon une méthodologie adaptée.

Déterminer puis prioriser les actions de formation et d'accompagnement adaptées aux besoins individuels et collectifs et en cohérence avec les contraintes de l'organisation. En préciser les modalités de mise en œuvre (dispositifs de financement, moyens associés, calendrier, chiffrage, etc.).

Informier et communiquer auprès des acteurs concernés et selon le formalisme adapté les actions validées en matière de développement des compétences.

Monitorer les actions de développement des compétences à partir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis, afin d'en évaluer la performance et de les ajuster si besoin.

Analyser le périmètre d'un projet en développement RH (ex : attentes, enjeux, acteurs) afin d'en identifier/formaliser les besoins, les objectifs et les contraintes.

Identifier, structurer et définir les étapes de réalisation d'un projet de développement RH et ses modalités de mise en œuvre (ressources/moyens, durée)/de suivi/de pilotage afin d'en organiser/planifier le déploiement.

Partager/expliciter le projet de développement RH et son organisation/planification auprès des acteurs concernés (ex : DRH, CSE) afin d'en ajuster si besoin et de valider les modalités de mise en œuvre.

Assurer un reporting du projet de développement RH avec un outillage adapté et selon la fréquence définie, afin de rendre compte et d'ajuster si besoin les actions.

Modalités d'évaluation :

Mises en situation professionnelle réelles ou reconstituées - Cas pratiques - Soutenances orales.

Blocs de compétences

RNCP40908BC01 - Élaborer et optimiser une stratégie de développement RH

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Effectuer un état des lieux des emplois et des compétences au regard du périmètre défini, selon une méthodologie de collecte et d'analyse des données adaptée (ex : consultation de la documentation RH, bases de données, entretiens ou questionnaires), afin de déterminer précisément les ressources actuelles. Identifier et formaliser les besoins à venir en termes d'emplois et de compétences afin de répondre aux objectifs stratégiques de l'organisation ou bien aux évolutions	Mises en situation professionnelle réelles ou reconstituées, cas pratiques, soutenances orales.

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
(ex : économiques, technologiques, sociales, environnementales) identifiées. Cartographier les métiers (emplois/postes) actuels et/ou à venir, selon une nomenclature adaptée (ex : niveau de détail souhaité, à savoir macro ou micro, items à décrire) afin de les répertorier et de les décrire au regard des besoins/objectifs de l'organisation. Repérer, et prioriser si besoin, les leviers de développement RH (ex : formation/certification, mobilité professionnelle, recrutement) en cohérence avec la stratégie globale et dans le respect des enjeux environnementaux et sociaux afin de répondre aux besoins en emploi et en compétences. Les décliner en termes d'actions, d'objectifs et de livrables attendus. Élaborer et formaliser un plan d'actions(ex : moyens associés, calendrier, chiffrage, indicateurs opérationnels) afin de décrire la mise en œuvre des leviers de développement des compétences définis. Formaliser et partager la stratégie de développement RH et sa feuille de route auprès des acteurs concernés (directions, CSE, référent handicap, etc.), argumenter les propositions, et éventuellement les ajuster dans un objectif de validation. Évaluer et analyser la performance des actions de développement RH selon les indicateurs définis, afin d'en déterminer les impacts en termes RH et économiques et dans un objectif d'amélioration continue. Définir et proposer des axes d'optimisation des acteurs concernés. Structurer et mettre en œuvre une veille ou bien une recherche ponctuelle ciblée, afin de collecter des données sur une thématique déterminée ou en réponse à une problématique. Analyser les données issues de la veille ou bien de la recherche ciblée, afin d'identifier les tendances, les opportunités, les évolutions en lien avec son domaine d'activité ou bien apporter un éclairage sur un sujet donné. Diffuser les informations auprès d'un public élargi.	

RNCP40908BC02 - Concevoir des dispositifs et des solutions de développement RH

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Élaborer/actualiser ou bien superviser l'élaboration/l'actualisation des documents de référence en termes de développement RH (ex : fiche métier, référentiels), à l'aide des méthodologies adaptées (analyse de l'activité, ingénierie des compétences) afin de faciliter la gestion des emplois et des compétences. Élaborer et formaliser les processus, procédures, modes opératoires et outils d'évaluation, afin de mesurer les écarts entre les compétences requises et les compétences détenues. Définir/structurer les processus, procédures et/ou les modes opératoires de développement RH, afin d'accompagner et d'outiller la mise en œuvre des dispositifs. Les actualiser ou bien les optimiser au besoin. Définir/structurer des parcours de développement des compétences et en définir les modalités de mise en œuvre (actions de formation, actions d'apprentissage en situation de travail, actions d'apprentissage entre pairs, etc.) en cohérence avec la population cible (dont les personnes en situation de handicap) en vue de proposer des solutions innovantes, attractives et accessibles de développement des compétences.	Mises en situation professionnelle réelles ou reconstituées, cas pratiques, soutenances orales.

RNCP40908BC03 - Déployer une stratégie de développement RH

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Rédiger un cahier des charges et le diffuser sur les plateformes adaptées afin de lancer l'achat d'une prestation ou d'une solution en matière de développement RH. Évaluer/classer les propositions techniques/commerciales selon des critères de sélection, afin d'identifier l'offre adaptée, et si besoin, négocier l'achat, afin de répondre aux besoins/contraintes de l'organisation. Clarifier les besoins en recrutement auprès du management opérationnel afin d'identifier les compétences et profils recherchés. Préparer/mettre en œuvre la sélection et l'évaluation afin d'attirer et de recruter les futurs collaborateurs en cohérence avec la marque employeur et dans le respect des bonnes pratiques et de la réglementation en vigueur. Effectuer une proposition d'embauche en concertation avec les services concernés et la communiquer au futur collaborateur. Organiser l'accueil d'un nouveau collaborateur, en collaboration avec les équipes/services concernés (ex : via la création d'un plan ou d'un parcours d'intégration (description des étapes de l'intégration) et la documentation associée (ex : organigramme) afin d'assurer un onboarding réussi. Identifier (à partir de la documentation adaptée type comptes rendus des entretiens annuels) et formaliser les besoins en compétences auprès des acteurs concernés. Le cas échéant, collecter les besoins selon une méthodologie adaptée. Déterminer puis prioriser les actions de formation et d'accompagnement adaptées aux besoins individuels et collectifs et en cohérence avec les contraintes de l'organisation. En préciser les modalités de mise en œuvre (dispositifs de financement, moyens associés, calendrier, chiffrage, etc.). Informier et communiquer auprès des acteurs concernés et selon le formalisme adapté les actions validées en matière de développement des compétences. Monitorer les actions de développement des compétences à partir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis, afin d'en évaluer la performance et de les ajuster si besoin.	Mises en situation professionnelle réelles ou reconstituées, cas pratiques, soutenances orales.

RNCP40908BC04 - Gérer un projet de développement RH

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Analyser le périmètre d'un projet en développement RH (ex : attentes, enjeux, acteurs) afin d'en identifier/formaliser les besoins, les objectifs et les contraintes. Identifier, structurer et définir les étapes de réalisation d'un projet de développement RH et ses modalités de mise en œuvre (ressources/moyens, durée)/de suivi/de pilotage afin d'en organiser/planifier le déploiement. Partager/expliciter le projet de développement RH et son organisation/planification auprès des acteurs concernés (ex : DRH, CSE) afin d'en ajuster si besoin et de valider les modalités de mise en œuvre. Assurer un reporting du projet de développement RH avec un outillage adapté et selon la fréquence définie, afin de rendre compte et d'ajuster si besoin les actions.	Mises en situation professionnelle réelles ou reconstituées, cas pratiques, soutenances orales.

Description des modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par correspondance :

La certification professionnelle est réputée acquise par l'obtention des 4 blocs de compétences qui la composent.

Secteur d'activité et type d'emploi

Secteurs d'activités :

Tous secteurs d'activité.

Type d'emplois accessibles :

Chargé/Responsable recrutement
Chargé/Responsable recrutement et formation
Chargé/Responsable formation (en entreprise)
Chargé/Responsable développement des compétences
Chargé/Responsable du développement RH
Chargé/Responsable RH
Chargé/Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Chargé/Responsable de la gestion des carrières
Talent Acquisition Specialist/Manager
Talent Manager
Learning & Development Specialist/Manager

Code(s) ROME :

M1502 - Développement des ressources humaines

Références juridiques des réglementations d'activité :

La profession n'est pas réglementée. Toutefois, le Chargé de développement RH doit se conformer aux réglementations et bonnes pratiques en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels, de formation professionnelle, de recrutement non discriminatoire, de protection des données personnelles (RGPD), ainsi qu'à l'intégration des personnes en situation de handicap, en respectant des lois et recommandations comme celles issues de la Loi Avenir Professionnel, de la Loi Egalité et Citoyenneté, et de la réforme OETH.

Voie d'accès

Le cas échéant, prérequis à l'entrée en formation :

- Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5 (ou équivalent) en ressources humaines, droit, sciences sociales, gestion des organisations, en ingénierie formation pédagogie ou en secrétariat assistantat.
- OU être titulaire du baccalauréat ou d'une certification professionnelle de niveau 4 avec une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine RH.

Le cas échéant, prérequis à la validation de la certification :

Pré-requis distincts pour les blocs de compétences :

Non

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys	Date de dernière modification
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		Le jury de délivrance de la certification est composé du responsable pédagogique de la filière et de deux professionnels du métier visé, extérieurs à l'organisme.	30-06-2025
En contrat d'apprentissage	X		Le jury de délivrance de la certification est composé du responsable pédagogique de la filière et de deux professionnels du métier visé, extérieurs à l'organisme.	30-06-2025
Après un parcours de formation continue	X		Le jury de délivrance de la certification est composé du responsable pédagogique de la filière et de deux professionnels du métier visé, extérieurs à l'organisme.	30-06-2025
En contrat de professionnalisation	X		Le jury de délivrance de la certification est composé du responsable pédagogique de la filière et de deux professionnels du métier visé, extérieurs à l'organisme.	30-06-2025
Par candidature individuelle		X	-	-
Par expérience	X		Le jury de délivrance de la certification est composé du responsable pédagogique de la filière et de deux professionnels du métier visé, extérieurs à l'organisme.	30-06-2025

	Oui	Non
Inscrite au cadre de la Nouvelle Calédonie		X
Inscrite au cadre de la Polynésie française		X

Liens avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations

Certifications professionnelles enregistrées au RNCP en correspondance partielle :

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP40908BC01 - Élaborer et optimiser une stratégie de développement RH ET RNCP40908BC03 - Déployer une stratégie de développement RH	<u>RNCP38438 - Chargé de développement des ressources humaines</u>	RNCP38438BC04 - Mettre en œuvre la politique de développement des compétences

Anciennes versions de la certification professionnelle reconnues en correspondance partielle :

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP40908BC01 - Élaborer et optimiser une stratégie de développement RH	<u>RNCP37825 - Responsable développement des compétences</u>	RNCP37825BC01 - Élaborer une stratégie de gestion et de développement des compétences
RNCP40908BC02 - Concevoir des dispositifs et des solutions de développement RH	<u>RNCP37825 - Responsable développement des compétences</u>	RNCP37825BC02 - Construire des données métiers et des dispositifs de développement des compétences
RNCP40908BC04 - Gérer un projet de développement RH	<u>RNCP37825 - Responsable développement des compétences</u>	RNCP37825BC04 - Gérer des projets de développement des compétences

Base légale

Référence au(x) texte(s) règlementaire(s) instaurant la certification :

Date du JO/BO	Référence au JO/BO
19/07/2023	Certification enregistrée le 19/07/2023 pour une durée de 2 ans, jusqu'au 19/07/2025.

Date du dernier Journal Officiel ou Bulletin Officiel :

19-07-2023

Date de décision	25-06-2025
Durée de l'enregistrement en années	3
Date d'échéance de l'enregistrement	25-06-2028

Date de dernière délivrance possible de la certification	25-06-2032
--	------------

Pour plus d'informations

Statistiques :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés à la suite d'un parcours vae	Taux d'insertion global à 6 mois (en %)	Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois (en %)	Taux d'insertion dans le métier visé à 2 ans (en %)
2023	48	0	91	51	-
2022	41	0	82	47	45
2021	16	0	87	53	57

Lien internet vers le descriptif de la certification :

<https://openclassrooms.com/fr/paths/875-responsable-learning-development>

Liste des organismes préparant à la certification :

[Liste des organismes préparant à la certification](#)

Historique des changements de certificateurs :

Nom légal du certificateur	Siret du certificateur	Action	Date de la modification
OPENCLASSROOMS	49386136300080	Est retiré	19-02-2026
OPENCLASSROOMS	49386136300098	Est ajouté	19-02-2026

Certification(s) antérieure(s) :

Code de la fiche	Intitulé de la certification remplacée
<u>RNCP37825</u>	Responsable développement des compétences

Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

[Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation](#)