



ECOLEPMN
Passerelle des Métiers du Numérique
GROUPE EVOCIME



Bachelor Chargé.e de développement des Ressources Humaines

490 H
réparties sur
13 mois

Rythme
d'alternance :
1 sem. de
cours / 3 sem.
en entreprise

Titre [RNCP41128](#)
Chargé de
développement
des ressources
humaines
Niveau 6

Plusieurs
campus



VOTRE FUTURE CARRIÈRE



Le/la **Chargé.e de Développement RH (CDRH)** représente l'entreprise dans la gestion des ressources humaines sur les aspects opérationnels et quotidiens et à la fois stratégiques pour le suivi des politiques RH.

Les différentes missions du CDRH sont à la fois liées au respect de la réglementation du travail et donc des ressources humaines pour éviter tout risque juridique, sanctions et litiges et à la performance RH, pour **contribuer au bon fonctionnement de l'entreprise et à son développement** en lien avec la stratégie générale de l'entreprise, en contribuant à l'engagement, à la fidélisation et au développement des talents.

Au-delà des fonctions "traditionnelles" du métier de Chargé.e de développement RH, il/elle participe également à la mise en place ou au développement de la stratégie RSE de l'entreprise et à sa diffusion, ainsi qu'à l'amélioration de **l'expérience collaborateurs**.

Exemples de débouchés métiers

À l'issue de la formation, vous serez en mesure d'occuper des postes tels que :

- Chargé de ressources humaines
- Gestionnaire de données sociales
- Chargé de relations sociales
- Chargé de la diversité
- Chargé de recrutement
- Chargé de la prévention des risques professionnels
- Chargé de mission RH diversité et handicap...

Taux d'insertion global à 6 mois des titulaires du titre: 40 %

Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois : 89 %



Perspectives d'évolution

Poursuite d'études : [Mastère Ressources Humaines](#)

Postes accessibles après expérience :

- Directeur/directrice des Ressources humaines (DRH)
- Consultant.e en Ressources humaines
- Manager RH
- Responsable du personnel...

**RÉMUNÉRATION
MOYENNE**

32 à 45 k€ / an
selon profil

Source :
[APEC – Mars 2025](#)



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.



LE PROGRAMME



BLOC 1 : Gérer les parcours professionnels

- 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

BLOC 2 : Construire et optimiser la politique de rémunération

- 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.



LE PROGRAMME



BLOC 3 : Participer au développement du collectif

- 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.
- 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.



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



Modalités d'évaluation

Évaluations formatives :

- TP / Cas pratiques
- Mises en situation

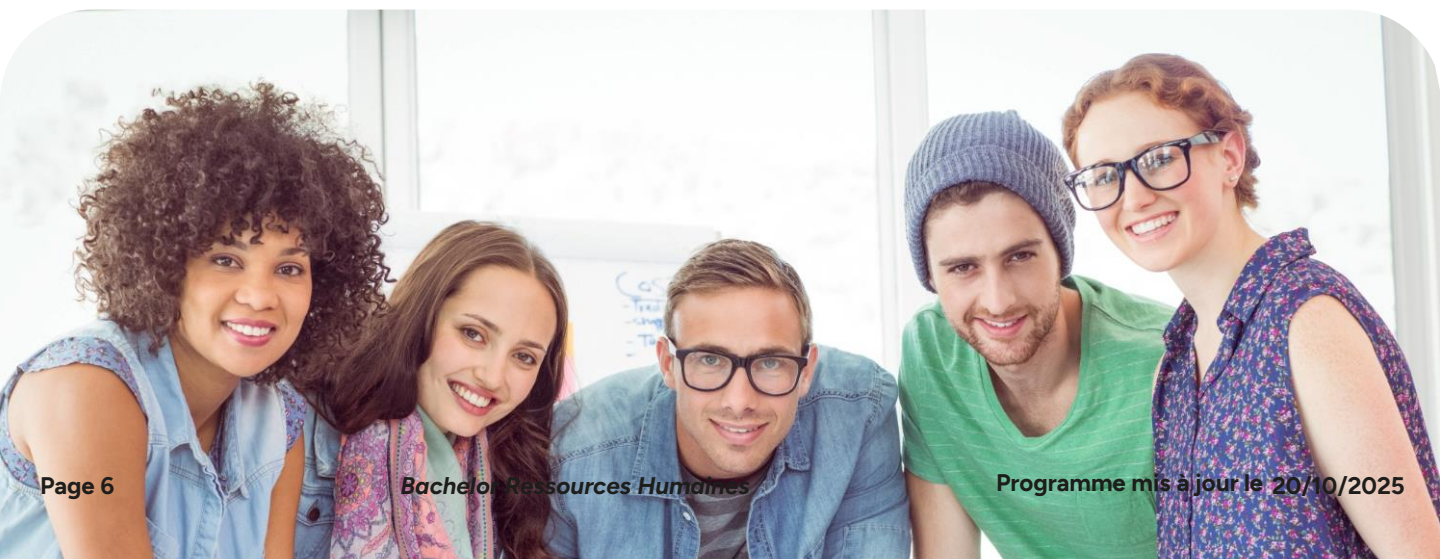
Évaluations certificatives :

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

Une validation partielle par blocs de compétences est possible selon le profil des candidats. Se reporter à la [fiche RNCP](#)

Modalités pédagogiques

- Alternance de présentations théoriques et de travaux pratiques.
- Bootcamps intensifs
- Rythme de formation : 35 heures / semaine, du lundi au vendredi, de 9h à 12h30 et 13h30 à 17h.
- Rythme d'alternance : 1 semaine en formation / 3 semaines en entreprise

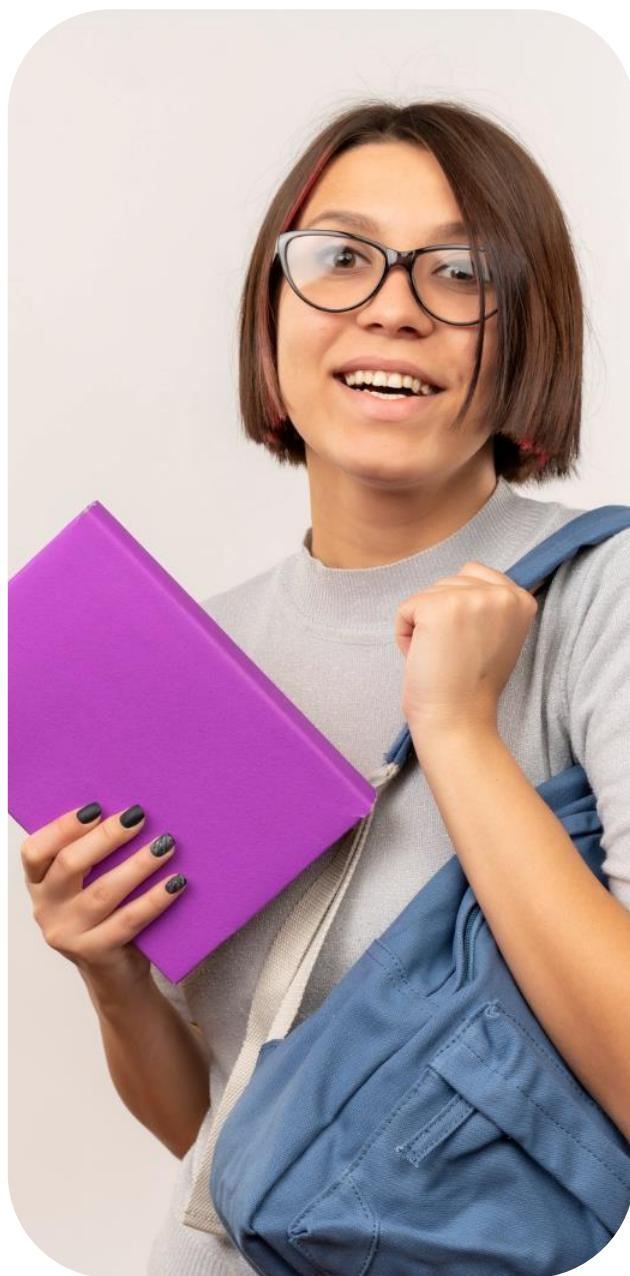


Prérequis & public cible

L'accès à cette formation est ouvert aux **étudiants**, aux conditions ci-dessous :

Pour une entrée en 3^e année :

- Être titulaire d'un diplôme de niveau Bac+2 (titre RNCP de niveau 5) ou expérience professionnelle dans le secteur des RH ou de la formation.
- Ou : avoir suivi le Bachelor 2 et avoir acquis 120 ECTS
- Softskills : sens relationnel, dynamique, état d'esprit positif.



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



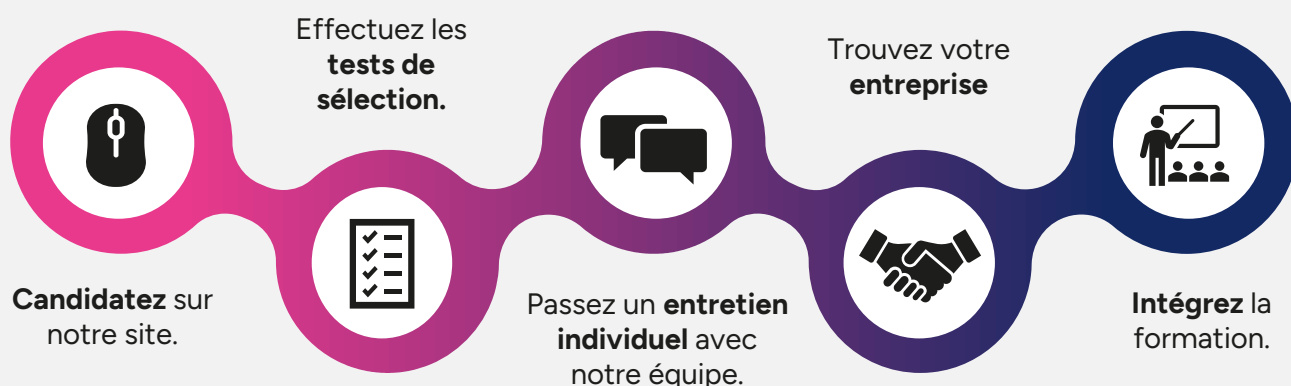


INTÉGRER LA FORMATION



Processus d'admission

Les délais d'accès à la formation dépendent de votre projet et du dispositif de financement mobilisé. Notre équipe de conseillers est à votre disposition pour vous guider à travers ces étapes :



Financement

En alternance :

Cette formation est conventionnée dans le cadre d'un contrat d'alternance. Elle est donc entièrement financée par l'entreprise et son opérateur de compétences.

- [Modalités de financement et de rémunération de l'alternance](#)
- [Modalités de rémunération et aides spécifiques pour les apprentis](#)

L'alternant perçoit une rémunération contractuelle durant sa formation.

Des frais de dossier d'un montant de 200 € nets sont requis à l'inscription. Ceux-ci permettent de bénéficier de l'accompagnement à la recherche d'entreprise et sont remboursés lors de la signature du contrat d'alternance

En initial : 3^e année : 6 700 € (possibilité de paiement échelonné).

Pour les étudiants en initial, les frais de dossier sont inclus dans les frais de scolarité.



Durée de la formation

Cette formation s'effectue en 490 heures réparties sur 13 mois (entrée en 3^e année).



SE FORMER CHEZ PMN



Formation présentielle et distancielle



La formation s'effectue en **blended learning** :

- 70% de la formation est réalisée en distanciel synchrone
- 30% de la formation est réalisée en présentiel*, sous forme de bootcamps intensifs.

Lorsque les modules de cours sont à distance, ce sont des cours synchrones qui requièrent la présence de tous comme une salle de formation, en virtuel.

Le rythme est de 9h à 13h et 14h à 17h chaque jour.

** La majorité de nos formations se déroulent à Paris. Mais il se peut, en fonction de la formation, que cette dernière se déroule dans d'autres régions françaises.*



L'accompagnement de PMN

A la PMN, nous nous engageons aux côtés de nos étudiants, de l'inscription à vos enjeux post-études.

En parallèle, dans le cadre de l'alternance, notre objectif est de vous préparer au mieux pour **vous démarquer des autres étudiants en recherche**, et ce, en un minimum de temps.

Pour cela, nos **chargés de relations entreprises**, en contact permanent avec les acteurs du marché, vous accompagnent.

Leurs missions ? Vous **coacher**, vous préparer aux entretiens, vous présenter nos entreprises partenaires :

- Refonte du CV
- Coaching personnalisé
- Jobdatings avec les équipes des recruteurs

Accès en transports



RER A



Métro ligne 1

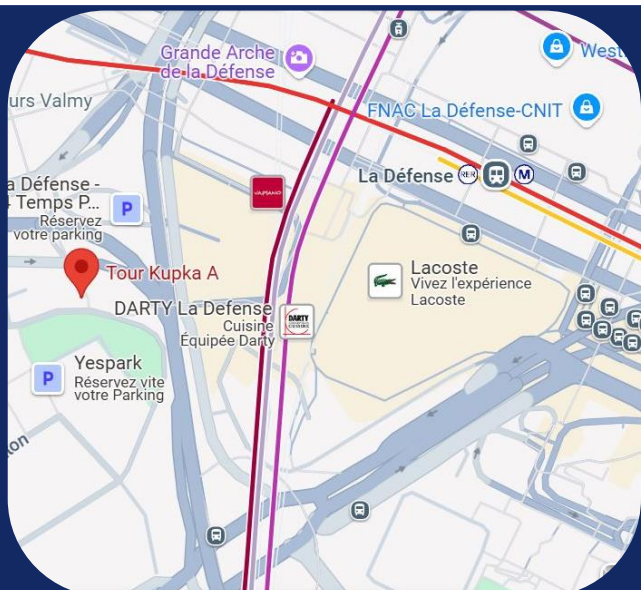


Bus 160 – 163 – 259



Train L

Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.



Moyens pédagogiques

Tous nos centres de formation sont équipés de **la fibre** pour surfer à pleine vitesse et de **tous les équipements nécessaires** à votre apprentissage :

- Plateforme LMS
- Canal Teams dédié au parcours pour les échanges avec les formateurs
- Outils logiciels nécessaires au suivi de la formation



Équipe pédagogique & formateurs

Nos programmes sont conçus pour développer à la fois vos compétences techniques et vos soft skills, essentielles dans le monde professionnel actuel où le comportement joue un rôle crucial.

Notre approche pédagogique privilégie l'interaction, l'adaptabilité et l'intégration des technologies pour vous préparer aux défis du marché.

Nos équipes dévouées, de l'admission à la pédagogie, en passant par les relations avec les entreprises et le suivi des formateurs, sont là pour vous accompagner à chaque étape de votre parcours et ainsi vous assurer une expérience de formation enrichissante et une transition réussie vers le marché du travail.

Que vous souhaitiez vous inscrire ou en apprendre davantage sur l'alternance, nos équipes sont là pour vous aider à réussir.



Nos chiffres clés 2024 - 2025

PMN :

Nombre d'étudiants formés :

Taux de satisfaction des étudiants :

Taux d'abandon :

Taux de retour à l'emploi à 6 mois :

Certification :

Taux de présentation à l'examen :

Taux d'obtention de la certification : XX %
des candidats à l'examen

Collecte des indicateurs en cours



ECOLEPMN

Passerelle des Métiers du Numérique
GROUPE EVOCIME

Notre vocation, votre ambition



Paris

La Défense
01 55 70 80 90
info@fitec.fr

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

<https://www.ecole-pmn.fr/>

