

**Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 93 13 13528 13
auprès du Préfet de la région Paca**

Code UAI : 0134295Y

BACHELOR CHARGE DE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES *

Date d'inscription : du 01/01/2025 au 31/08/2025

Modalités d'admission : test + entretien

Contact : 04.42.06.12.33 – contact@fdm-businessschool.fr

Date de rentrée : le 01 septembre 2025

Public visé :

Étudiant, salarié en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, demandeur d'emploi, salarié en congé individuel de formation

Pré-requis :

Le candidat devra être titulaire d'un diplôme de BAC+2 types BTS ou DUT, soit d'une certification professionnelle enregistrée au niveau 5 du RNCP.

Moyens pédagogiques mis en œuvre :

- Etude de cas, cours magistraux, jeux de rôles, Business Game, ouvrages d'éditeurs de référence, vidéoprojecteur, ateliers professionnels, plateforme pour cours en distanciel, plateformes pédagogiques
- Formateurs diplômés à minima d'un Bac+5 et/ou justifiant d'une expérience professionnelle probante dans la matière enseignée.

Evaluation permanente et appréciations des apprenants :

Contrôle continu constitué de devoirs sur table mensuels et évaluation orale systématique.
Réalisation de cas pratiques, d'audits et de projets de groupe et individuel.
Information systématique des employeurs en cas d'absence injustifiée de leur salarié en formation.

Rythme alternance : Formation de 12 mois, 2 jours en centre de formation et 3 jours en entreprise par semaine (selon planning annuel fourni).

Objectifs de formation : Selon référentiel de formation de ISCG, ce diplôme atteste que ses titulaires ont acquis une qualification professionnelle, et qu'ils ont les compétences pour occuper des fonctions de Chargé de développement des Ressources Humaines, Chargé de missions Ressources Humaines, Manager Ressources Humaines, Chargé de paie...etc.

Objectifs opérationnels : garantir la conformité d'un processus RH avec la législation sociale en vigueur, assurer la prévention des risques juridiques et sociaux, auditer, organiser et met en œuvre un processus RH (recrutement, GPEC, formation, rémunération, etc.), assurer le lien et la communication entre les parties prenantes internes et externes d'une organisation, définir une structure, des contenus et des modalités d'utilisation d'un SIRH, piloter et exploiter l'ensemble des possibilités d'un SIRH, mettre en œuvre un processus paie, piloter un ERP, contrôler des données et les sécuriser, établir des projections d'évolution et de structure de la masse salariale, initier une campagne de recrutement, intégrer la marque employeur et optimiser l'expérience candidat, utiliser des techniques d'acquisition de talent et d'onboarding, cartographier les métiers et les compétences, étudier et évaluer l'impact d'une stratégie sur les RH, déployer la GPEC, favoriser les mobilités par des pratiques innovantes, apprécier la qualité du dialogue social et de ses composantes dans une organisation, participer aux négociations collectives, favoriser la concertation et la conclusion d'un accord, mesurer des typologies de management, des conditions de travail, des tendances sociales et des attentes de collaborateurs, organiser une démarche d'amélioration de la QVT, s'appropriier des outils et des méthodologies de gestion de projet RH innovants (agile, collaboratif, etc.), constituer et animer une équipe projet, coordonner des actions et stimuler la créativité, mesurer l'impact de la transformation digitale sur les emplois d'une organisation, conduire le changement et accompagne la montée en compétences techniques et digitales d'un salarié, conduire le changement et accompagner la montée en compétences digitales d'un salarié, sélectionner des indicateurs de performance et construire un tableau de bord d'aide à la décision, élaborer une démarche de veille, utiliser des outils et des méthodologies d'analyse, de traitement et de diffusion de l'information, développer des soft skills indispensables à son domaine d'activité, posséder un esprit créatif et manifeste de l'appétence pour l'innovation et la culture digitale

Tarif : La formation est calculée sur la base d'un coût horaire de 15€ HT, elle est généralement prise en charge par l'OPCO de l'entreprise. Les tarifs peuvent être réajustés à la baisse en fonction de la branche d'activité.

Pour toute personne en situation de handicap, contactez notre référent handicap (Daniel MONCHO) pour une étude personnalisée de votre demande.

HORAIRE INDICATIF DE FORMATION

Contenu	Volume horaire
BLOC 1 Sécuriser juridiquement un processus RH et impliquer les parties prenantes dans la démarche d'amélioration continue de la fonction RH	125
BLOC 2 Contribuer à bâtir des politiques RH efficaces et innovantes	125
BLOC 3 Manager un projet RH, accompagner la transformation digitale, utiliser et déployer des compétences transversales	150
Accompagnement Projet RH	100
TOTAL	500

PLAN DE FORMATION

BLOC 1 – SECURISER JURIDIQUEMENT UN PROCESSUS RH ET IMPLIQUER LES PARTIES PRENANTES DANS LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA FONCTION RH – 20 ECTS

Garantir l'application de la législation sociale dans une organisation
Mettre en œuvre une politique d'amélioration continue des processus RH
Digitaliser un processus RH et piloter un SIRH
Administrer la paie et exploiter un ERP

BLOC 2 – CONTRIBUER A BATIR DES POLITIQUES RH EFFICACES ET INNOVANTES – 20 ECTS

Gérer un processus de recrutement, participer à une politique de talent acquisition
Optimiser une GPEC et accompagner des talents
Animer une démarche qualité de vie au travail (QVT)
Favoriser le dialogue social dans une organisation

BLOC 3 – MANAGER UN PROJET RH, ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DIGITALE, UTILISER ET DEPLOYER DES COMPETENCES TRANSVERSALES – 20 ECTS

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'analyser, de reporting et de communication
Développer des compétences comportementales (soft skills)

Modalités d'acquisition de la certification :

La certification professionnelle est délivrée si l'alternant obtient chaque bloc de compétences.
Les blocs de compétence ne peuvent être suivis indépendamment des uns des autres.

Poursuite d'études supérieures :

- Manager en Ressources Humaines – Niveau 7 FDM Business School
- Manager et Stratégie d'Entreprise – Niveau 7 FDM Business School

CONTRAT D'APPRENTISSAGE							
	Taux d'obtention du diplôme	Taux d'insertion professionnelle à 3 mois	Taux d'insertion dans le métier visé	Taux d'interruption en cours de prestation	Taux de poursuite d'études	Taux rupture contrat	Valeur ajoutée de l'établissement
2023	100% sur 15 présentés	93%	91%	0%	70%	0%	
2024	100% sur 13 présentés	92%		13%	80%	20%	

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION							
	Taux d'obtention du diplôme	Taux d'insertion professionnelle à 3 mois	Taux d'insertion dans le métier visé	Taux d'interruption en cours de prestation	Taux de poursuite d'études	Taux rupture contrat	Valeur ajoutée de l'établissement
2023	100% sur 1 présenté	100%	91%	0%	100%	0%	
2024							