

Bachelor Chargé des Ressources Humaines - 3^{ème} année



✓ Objectifs :

Permettre à de futurs collaborateurs d'acquérir de solides bases dans les domaines du recrutement et du développement des ressources humaines.

A l'issue de la formation, les diplômés seront capables de :

- Mettre en application les outils et les méthodes de recrutement, de formation, de gestion des carrières, des compétences, de paie, de rémunération, de retraite et prévoyance
- Maîtriser les outils et les méthodes de la communication interne et les TICE
- Être capable d'assister le DRH dans la mise en œuvre des relations professionnelles.
- Assister les managers dans la mise en œuvre des outils RH : gestion des carrières, du recrutement, de l'emploi, des Compétences, des rémunérations, de la paye, des relations sociales.
- Superviser, conduire, contrôler la gestion administrative du personnel (effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, dossiers individuels, rémunérations et charges sociales).
- Veiller aux conditions générales de travail et d'application de la législation sociale.

👤 Public visé :

- En apprentissage : jeunes de 16 ans à moins de 30 ans
- Tout public éligible à une entrée en contrat de professionnalisation ou en Pro-A

📋 Prérequis :

Être titulaire d'un diplôme de niveau 5 (Bac+2) ou d'une certification de niveau 6 enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles

👉 Modalités et délais d'accès :

La formation est accessible via le :

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat de Pro A

Pour tout autre profil consultez-nous

Étapes d'inscription :

- 1) Assister à une réunion d'information pour valider l'accès au portail de préinscription du CFA Skillfor
- 2) Déposer un dossier de candidature sur le portail de préinscription du CFA Skillfor
- 3) Réussir les épreuves de sélection (examen dossier et entretien)
- 4) Inscription définitive à compter de la signature du contrat en alternance ou de toute autre convention

Code diplôme : 26C31501

Code RNCP : [36143](#)

CENTRE DE FORMATION
DES APPRENTIS



Type de formation :

Formation diplômante/certifiante – Alternance et formation continue



Filière de formation :

Comptabilité, Finance & Ressources Humaines



Niveau de sortie de la formation :

Niveau 6 (Bac+3)



Durée de la formation :

1 année / 568 heures



Coût de la formation :

Alternance et Pro-A : 9 507 €
Autres dispositifs : 8 556 €
Formation gratuite et rémunérée pour l'alternant (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)
Prise en charge en alternance et Pro-A par OPCO



Prochaines sessions :

Du 30/09/2025 au 16/07/2026



Accessibilité handicap :

Site répondant aux conditions d'accessibilité et desservi par un réseau de transport urbain
Pour plus d'informations, consultez notre page dédiée



SKILLFOR Campus

Pôle Consulaire de Formation
Rue Aubin Edmond – Quartier Case Navire
97233 SCHOELCHER
0596 42 78 78
www.skillforcampus.com



Gestionnaire de formation :

Tatiana AZEROT
accueil_skillfor@martinique.cci.fr
05 96 61 00 20

En contrat d'apprentissage :

Date limite d'entrée en formation : le 14/10/2025
Date limite de signature d'un contrat : le 29/12/2025

Les délais d'accès sont compris entre 1 et 6 mois, selon le calendrier de la formation et le dispositif de financement mobilisé



Modalités pédagogiques :

Face à face pédagogique
Hybridation
Travaux pratiques
Etude de cas
Salle banalisée avec vidéo projecteur
Salle informatique
Amphithéâtre



Rythme d'alternance :

1 semaine de formation en centre
1 semaine en entreprise



Programme :

Les compétences professionnelles s'acquièrent à la fois en centre de formation dans le cadre d'ateliers professionnels mais aussi en entreprise dans le cadre de l'alternance

Possibilité de valider un ou plusieurs blocs de compétences

RNCP36143BC01 Recrutement et intégration des salariés dans l'unité/entreprise – 145 heures

- Utiliser les outils numériques de référence et les règles de sécurité informatique pour acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information ainsi que pour collaborer en interne et en externe.
- Evaluer qualitativement et quantitativement les besoins en recrutement de l'unité/entreprise, en analysant les demandes exprimées par les chefs de service et en identifiant les compétences à développer au regard des projets de développement et des évolutions des métiers, afin de satisfaire et d'anticiper les besoins de l'unité/entreprise à court et moyen termes
- Qualifier les postes à pourvoir au sein de l'unité/entreprise, en établissant ou validant leurs fiches descriptives et en déterminant en conséquence les profils recherchés pour les occuper compte tenu de la politique RH de son entreprise en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, afin d'établir de façon objective les critères de sélection des candidats et de déterminer les modalités de *sourcing/recrutement à mettre en œuvre*
- Définir le processus de sourcing et de recrutement à mettre en œuvre en fonction des spécificités du poste à pourvoir et des caractéristiques des profils recherchés, en sélectionnant les modalités et canaux physiques et digitaux d'acquisition de candidatures intégrant spécifiquement les professionnels en situation de handicap et en tenant compte des ressources budgétaires à disposition, afin d'optimiser le processus de recrutement
- Piloter la mise en œuvre des actions de sourcing opérées sur les canaux physiques et digitaux, en vérifiant leur qualité, leur pertinence et leur efficacité, notamment au niveau de la valorisation de la marque employeur, afin de constituer un vivier de candidatures répondant aux exigences des postes à pourvoir
- Opérer ou valider la présélection des candidatures reçues, en évaluant les parcours et références professionnels des candidats et en vérifiant leur satisfaction aux critères de choix dans le respect des obligations résultant du cadre légal et de la politique RSE de l'entreprise, afin de constituer une liste resserrée de candidatures
- Définir le parcours de sélection à mettre en œuvre, en déterminant les différents entretiens et tests techniques ou de capacités à organiser en présentiel et/ou au moyen d'outils digitaux compte tenu des caractéristiques du poste à pourvoir et en s'assurant de leurs compatibilités avec les spécificités des candidats en situation de handicap, afin de réunir les conditions permettant d'opérer un choix juste et éclairé, compte tenu des exigences et de la complexité du poste à pourvoir
- Conduire des entretiens de recrutement conjointement avec les responsables de service recruteur, en adoptant une attitude et des techniques de questionnement permettant l'évaluation des candidats, de leurs références et la vérification de la convergence d'objectifs et d'intérêt entre les deux parties, afin d'approfondir l'évaluation des candidats
- Participer à la prise de décision finale concernant le choix du candidat recruté, en apportant son expertise pour déterminer les conditions d'emploi qui seront négociées et contractualisées avec lui, dans le respect des accords de branche et/ou d'entreprise
- Définir les conditions d'insertion du salarié dans son nouvel environnement de travail, en établissant la procédure et les outils à mettre en œuvre et en déterminant les mesures spécifiquement adaptées aux personnes en situation de handicap (aménagement du poste de travail, formation des managers, sensibilisation des équipes...), afin de favoriser son intégration rapide au sein du collectif
- Suivre l'insertion du salarié dans son nouvel environnement de travail, en vérifiant l'application du parcours d'intégration défini avec sa direction et des mesures spécifiquement adaptées aux personnes en situation de handicap, afin de s'assurer de sa bonne intégration et de pérenniser son recrutement

RNCP36143BC02 Gestion des parcours professionnels et développement des compétences des salariés de l'unité/entreprise – 154 heures

- Analyser la cartographie des métiers de l'entreprise, en identifiant les différentes catégories d'emploi et leurs évolutions possibles à court et moyen termes, afin de participer à l'élaboration de la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
- Organiser la mise en place des entretiens professionnels et entretiens annuels, en accompagnant les managers chargés de leur réalisation et en établissant leur planification, les modalités et le format de remontée d'informations au moyen du SIRH, afin de collecter, d'identifier et d'évaluer les souhaits d'évolution des collaborateurs, leur performance et de les traduire en besoins de formation
- Elaborer le plan de développement des compétences de l'entreprise, en tenant compte des objectifs fixés par sa direction et des besoins en compétences exprimés par les différents managers de service ou liés aux projets de développement de l'entreprise et à l'évolution des métiers, afin d'assurer un niveau de qualification permettant aux salariés de se maintenir dans l'emploi et/ou de s'adapter aux évolutions de leur métier

- Déterminer les actions de formation à mettre en œuvre et leur calendrier de réalisation, en les priorisant au regard de ses contraintes budgétaires et en préparant le processus d'achat des prestations (cahier des charges, critères de sélection, modalités de marché), afin d'organiser la mise en œuvre du plan de développement des compétences
- Piloter la mise en œuvre du plan de développement des compétences, en contrôlant l'engagement des prestataires et en assurant la relation avec les opérateurs de compétences pour le financement et la prise en charge des actions engagées, afin d'assurer l'efficacité du dispositif dans le respect des exigences budgétaires et de délai
- Elaborer un dispositif de suivi et d'évaluation des actions de formation mises en œuvre, en établissant les méthodes à mobiliser et leurs outils associés, afin de s'assurer du bon déroulement des actions du plan de développement des compétences, de mesurer leur qualité et d'évaluer leur impact sur le rendement et la performance des salariés
- Evaluer la qualité, l'efficacité et les effets des actions de formation mises en œuvre, en analysant les outils et indicateurs associés, afin de quantifier les gains acquis au niveau de la performance des salariés et d'identifier les marges de progrès
- Accompagner individuellement les salariés, en leur apportant conseil sur leurs différentes problématiques, en analysant leur situation individuelle et leur souhait (mobilité géographique, formation, reconversion...), afin de leur proposer en conséquence les solutions adaptées pour favoriser la concrétisation de leur projet d'évolution

RNCP36143BC03 Pilotage de la gestion administrative du personnel et de la paie de l'unité/entreprise – 130 heures

- Réaliser une veille juridique et sociale, en consultant régulièrement les sites d'information juridiques, la presse spécialisée et, le cas échéant, l'expert juridique interne de son entreprise, afin de repérer les obligations légales et conventionnelles de l'entreprise en matière de droit du travail et de prendre en compte leurs évolutions en vue de garantir la légalité et la conformité des processus RH de l'entreprise
- Contrôler la tenue à jour des dossiers individuels administratifs des salariés, en veillant à la prise en compte de l'ensemble des informations requises (absence, congés, médecine du travail, contrat de travail...) et à leur actualisation, afin de garantir la fiabilité des informations liées au personnel
- Vérifier l'établissement des déclarations et des cotisations sociales, en veillant à leur fiabilité et au respect des échéances, afin de s'assurer du respect des obligations légales et réglementaires
- Entretenir le dialogue et les liens avec les organismes partenaires (mutuelle, caisses de retraite et de prévoyance...), en établissant des contacts réguliers et en préconisant des points d'amélioration, afin de faciliter et fiabiliser les procédures et échanges de données
- Superviser la gestion de la paie, en s'assurant de la fiabilité des informations et du logiciel utilisés et en veillant à la détection d'éventuelles erreurs, afin de garantir la conformité des bulletins de paie
- Mettre en œuvre le plan de rémunération de l'entreprise sous l'autorité de sa direction (générale ou RH), en analysant les rémunérations de chaque salarié, en vérifiant leur bon alignement au regard de leur fonction, de leur performance et des normes fixées par la législation du travail et les accords conventionnels et en proposant pour chaque salarié les dispositions d'évolution à opérer dans les limites de l'enveloppe budgétaire dédiée, afin de maîtriser et d'optimiser la gestion de sa masse salariale
- Contrôler les tableaux de bord de gestion et de suivi des salaires, en veillant au suivi, à l'analyse et au traitement des informations sociales et à celui de la paie opérée avec un logiciel dédié, ainsi qu'à la prise en charge des déclarations sociales relatives à la paie auprès des différents organismes, afin d'assurer le *reporting des données sociales auprès de sa direction*

RNCP36143BC04 Organisation du dialogue social et du maintien/amélioration de la qualité de vie au travail – 107 heures

- Définir les conditions d'organisation et de mise en œuvre d'un projet de mesure et de suivi de la qualité de vie au travail, en déterminant les étapes et le calendrier des actions à mener et en évaluant les moyens humains, techniques et financiers à mobiliser, afin d'assurer l'ordonnancement et la mise à disposition des ressources nécessaires à la conduite des opérations
- Organiser la mise en œuvre de mesures de suivi et d'évaluation de la qualité de vie au travail (QVT), en définissant des indicateurs objectifs adaptés (turnover, absentéisme, maladies, accidents...) et en déterminant les actions à mettre en place pour entretenir le lien avec les salariés, notamment en contexte de distanciel et de télétravail, afin de repérer et d'anticiper les risques psycho-sociaux d'ordre individuel ou collectif
- Repérer les signaux forts ou faibles de malaise, mal-être ou de risques, notamment psycho-sociaux, en évaluant la qualité de vie au travail des salariés selon des indicateurs objectifs et en s'appuyant sur ses rapports de proximité avec les managers et salariés, afin d'alerter sa direction (générale ou RH) et d'identifier les mesures de prévention ou de traitement des situations à mettre en œuvre au sein de l'entreprise
- Déployer les actions de communication interne définies par sa hiérarchie sur le périmètre des RH et de la QVT, en formalisant des messages adaptés aux cibles visées et au format de diffusion (orale, écrite, digitale...), afin de garantir la bonne information et la sensibilisation des salariés concernant les décisions et orientations de l'entreprise en matière de prévention des risques, du handicap, de harcèlement, de discriminations et/ou de tout autre sujet en lien avec la qualité de vie au travail
- Coordonner la mise en place des mesures contribuant à la qualité de vie au travail, en mobilisant les méthodes nécessaires à la conduite du changement et en assurant la communication auprès de ses parties prenantes, afin de minorer les facteurs de risque et d'assurer la réussite des opérations et l'atteinte des objectifs ciblés
- Vérifier l'application des mesures de maintien et d'amélioration de la qualité de vie au travail, en s'assurant de leur traduction effective dans les conditions d'exercice des salariés, notamment de ceux en situation de handicap, afin d'assurer la conformité des pratiques internes au regard des obligations et engagements de l'entreprise compte tenu de la législation du travail et des accords conventionnels
- Organiser les élections des DP et des membres du CSE de l'entreprise, en veillant strictement au respect des procédures définies, afin de garantir la conformité de la situation de l'entreprise au regard du code du travail

- Organiser la concertation avec les instances représentatives du personnel, en planifiant et en veillant à la mise en œuvre des réunions dans le strict respect des procédures définies par le code du Travail (contrôle des quorums, régularité du déroulement des débats...), afin de garantir la tenue du dialogue social au sein de l'entreprise
- Assurer le reporting des instances représentatives dans le respect des obligations légales, en formalisant la documentation associée, afin d'assurer la bonne information des salariés concernant les décisions et accords pris dans le cadre du CSE

☆☆☆ Modalités d'évaluation :

Le diplôme Chargé des Ressources Humaines est un titre reconnu par l'Etat au niveau 6 (Eu). Cette certification professionnelle délivrée par SUP de V est enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Etudes de cas et mises en situation réelles ou simulées donnant lieu à des productions écrites

Validation des blocs de compétences :

En cas d'échec à la certification, le candidat peut obtenir la validation partielle de certains blocs de compétences, acquis pour une durée de 5 ans

↔ Suites de parcours et débouchés :

Suites de parcours :

La formation vise une insertion professionnelle optimisée. La poursuite d'études est néanmoins possible :

- Manager en stratégie et gestion des ressources humaines
- Masters universitaires (UVSQ)

Equivalences/Passerelles :

Aucune

Emplois visés :

Assistant de gestion du personnel, Technicien de gestion du personnel, Attaché au service juridique ou au service ressources humaines, Chargé d'études ou de mission en Ressources humaines.

🏆 Les points forts de la formation :

- Un programme en partenariat avec SUP de V, l'Ecole Supérieure de vente et de Management - CCI Paris Ile de France
- Un diplôme reconnu : **titre certifié** « Chargé des ressources humaines », niveau 6 (Eu), code/s NSF 315, enregistré au RNCP sous le numéro 36143 par décision de France Compétences en date du 26 janvier 2022.
- Un cursus visant à former des généralistes des ressources humaines capables d'intégrer et de comprendre le droit, la gestion d'une entreprise et d'exécuter toutes les tâches en relation avec les ressources humaines.

📊 Chiffres clés 2022-2023 (Martinique) :

Taux d'obtention de la certification : 86%
Taux d'interruption en cours de formation : 3%
Taux de satisfaction : 75%

Taux de poursuite d'études : aucun (pas de sortants en 2022)
Taux global d'insertion à 6 mois : aucun (pas de sortants en 2022)
Valeur ajoutée : 88%