

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 28235**

Intitulé

CQP : Certificat de qualification professionnelle Coordonnateur(trice) du développement des ressources humaines de l'entreprise (CQPM)

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie - Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)	Directeur emploi formation de l'UIMM

Niveau et/ou domaine d'activité

Convention(s) :

3109 - Métallurgie

Code(s) NSF :

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le (la) titulaire de la qualification « Coordonnateur (trice) du développement des ressources humaines de l'entreprise » intervient, sous l'autorité d'un responsable, dans le champ des ressources humaines dans un contexte industriel ou connexe.

Il (elle) est en mesure de mettre en oeuvre et/ou de choisir des méthodes et outils utilisées dans ce domaine et adaptés à des objectifs liés à la gestion des compétences professionnelles, ainsi que d'accompagner différents interlocuteurs internes ou externes dans des démarches connexes à ce champ des RH, en favorisant les échanges.

Les missions ou activités confiées au titulaire peuvent porter à titre d'exemples non exhaustifs sur :

- La mise en oeuvre d'outils ou d'informations permettant l'anticipation des besoins en évolution et compétences ;
- L'analyse des besoins en formation, le suivi de la réalisation et la gestion des budgets accordés ;
- La mise en place de suivi d'actions, de dispositifs de veille sur les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles ;
- L'accompagnement des responsables de secteurs dans la gestion des ressources humaines.

A1. Identification des éléments nécessaires à la mise en oeuvre de ses missions ;

A2. Accompagnement à la mise en oeuvre ;

A3. Evaluation des résultats des missions

Les capacités attendues :

C1. Identifier les missions et fonctions mises en oeuvre ou à mettre en oeuvre dans l'entreprise ou un de ses secteurs

C2. Identifier les compétences professionnelles nécessaires à la conduite de missions ou de fonctions

C3. Identifier les solutions possibles pour couvrir l'ensemble des missions ou fonctions à assurer dans l'entreprise ou un de ses secteurs, en s'appuyant sur l'expertise des acteurs concernés

C4. Accompagner les responsables dans la mise en oeuvre des différents entretiens ou enquêtes

C5. Préparer un plan de formation pour validation

C6. Vérifier la réalisation et évaluer les résultats des actions de formation

C7. Préparer et diffuser une information sur un sujet concernant les ressources humaines

C8. Mettre en place un dispositif d'identification des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à l'entreprise

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Le ou la titulaire de la qualification exerce ses activités à titre principal ou accessoire, dans de nombreux secteurs d'activité industriels ou connexes, et ceci quelle que soit la taille des entreprises.

Le (la) titulaire de la qualification « Coordonnateur (trice) du développement des ressources humaines de l'entreprise » intervient, sous l'autorité d'un responsable, dans le champ des ressources humaines dans un contexte industriel ou connexe.

Responsable des compétences et de la mobilité professionnelle,

Responsable de l'emploi et des compétences,

Responsable du développement des compétences,

Responsable de la gestion des cadres,

Consultant / Consultante en gestion des carrières,

Responsable du développement des ressources humaines,

Responsable emploi et formation.

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1502 : Développement des ressources humaines

M1503 : Management des ressources humaines

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). Le référentiel du CQPM est constitué de plusieurs capacités professionnelles indépendantes les unes des autres. Toutes les capacités professionnelles doivent être validées pour que le CQPM soit délivré.

Dans le cadre d'un parcours de formation professionnelle, l'accès à la certification est constitué des étapes suivantes :

- En amont, une phase d'inscription préalable, par l'intermédiaire d'une entreprise ou d'un organisme.
- Une phase constitutive de l'évaluation.

L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organismes, candidats...). Les capacités professionnelles mentionnées dans le référentiel du CQPM sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères, niveaux d'exigence et conditions d'évaluation définis par ce même référentiel. Une phase de jury paritaire de délibération qui vérifie que l'organisation des actions d'évaluation est conforme au dispositif paritaire et au référentiel du CQPM visé, examine le récapitulatif des évaluations mis à disposition par la commission d'évaluation et déclare admissibles ou non admissibles les candidats.

Dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès à la certification est constitué des étapes suivantes :

- En amont, une phase de recevabilité de la demande.
- Une phase constitutive de la commission de validation : un entretien de validation, à l'appui d'un dossier de preuves préalablement constitué décrivant une ou plusieurs situations professionnelles succinctes en rapport avec les capacités professionnelles du CQPM visé.
- Une phase de jury paritaire de délibération qui vérifie que l'organisation des actions d'évaluation est conforme au dispositif paritaire et au référentiel du CQPM visé, examine le récapitulatif des évaluations mis à disposition par la commission d'évaluation et déclare admissibles ou non admissibles les candidats.

Pour que le candidat soit déclaré admissible au CQPM par le jury paritaire de délibération l'ensemble des blocs de compétences doit être acquis.

Bloc de compétence :

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 28235 - L'identification de la problématique RH et la proposition de solutions</p>	<p>Descriptif : Ce bloc de compétences reprend la capacité professionnelle suivante :</p> <p>C1 Identifier les missions et fonctions mises en œuvre ou à mettre en œuvre dans l'entreprise ou un de ses secteurs C2 Identifier les compétences professionnelles nécessaires à la conduite de missions ou de fonctions C3 Identifier les solutions possibles pour couvrir l'ensemble des missions ou fonctions à assurer dans l'entreprise ou un de ses secteurs, en s'appuyant sur l'expertise des acteurs concernés</p> <p>Modalités d'évaluation : <i>Evaluation en situation professionnelle réelle</i> : L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur : <ul style="list-style-type: none"> - une observation en situation de travail ; - des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat. Ou <i>Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel</i> : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les capacités professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion de projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites. Ou <i>Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</i> : Si nécessaire, la commission d'évaluation pourra mettre en œuvre une évaluation en situation professionnelle reconstituée. L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - par observation avec questionnements ; - ou avec restitution écrite et/ou orale par le candidat. Et <i>Avis de l'entreprise</i> : L'entreprise (tuteur, responsable fonctionnel ou hiérarchique...) donne un avis au regard du référentiel de certification (capacités professionnelles et/ou critères) sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels. Attestation : Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 28235 - La mise en œuvre des solutions</p>	<p>Descriptif : Ce bloc de compétences reprend les capacités professionnelles suivantes : C4 Accompagner les responsables dans la mise en œuvre des différents entretiens ou enquêtes C5 Préparer un plan de formation pour validation C6 Vérifier la réalisation et évaluer les résultats des actions de formation</p> <p>Modalités d'évaluation : Evaluation en situation professionnelle réelle : L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur : – une observation en situation de travail ; – des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat.</p> <p>Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les capacités professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion de projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée : Si nécessaire, la commission d'évaluation pourra mettre en œuvre une évaluation en situation professionnelle reconstituée. L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise : – par observation avec questionnements ; – ou avec restitution écrite et/ou orale par le candidat.</p> <p>Et Avis de l'entreprise : L'entreprise (tuteur, responsable fonctionnel ou hiérarchique...) donne un avis au regard du référentiel de certification (capacités professionnelles et/ou critères) sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p> <p>Attestation : Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 28235 - La communication d'information sur un sujet concernant les RH</p>	<p>Descriptif : Ce bloc de compétences reprend la capacité professionnelle suivante :</p> <p>C7 Préparer et diffuser une information sur un sujet concernant les ressources humaines</p> <p>Modalités d'évaluation : <i>Evaluation en situation professionnelle réelle</i> : L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une observation en situation de travail ; - des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat. <p>Ou <i>Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel</i> : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les capacités professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion de projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>Ou <i>Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</i> : Si nécessaire, la commission d'évaluation pourra mettre en œuvre une évaluation en situation professionnelle reconstituée. L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par observation avec questionnements ; - ou avec restitution écrite et/ou orale par le candidat. <p>Et <i>Avis de l'entreprise</i> : L'entreprise (tuteur, responsable fonctionnel ou hiérarchique...) donne un avis au regard du référentiel de certification (capacités professionnelles et/ou critères) sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p> <p>Attestation : Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 28235 - L'analyse de l'existant</p>	<p>Descriptif : Ce bloc de compétences reprend les capacités professionnelles suivantes : C8 Mettre en place un dispositif d'identification des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à l'entreprise</p> <p>Modalités d'évaluation : Evaluation en situation professionnelle réelle : L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur : <ul style="list-style-type: none"> - une observation en situation de travail ; - des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat. Ou Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les capacités professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion de projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites. Ou Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée : Si nécessaire, la commission d'évaluation pourra mettre en œuvre une évaluation en situation professionnelle reconstituée. L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - par observation avec questionnements ; - ou avec restitution écrite et/ou orale par le candidat. Et Avis de l'entreprise : L'entreprise (tuteur, responsable fonctionnel ou hiérarchique...) donne un avis au regard du référentiel de certification (capacités professionnelles et/ou critères) sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels. Attestation : Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation</p>

Validité des composantes acquises : illimitée

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	
En contrat d'apprentissage	X	

Après un parcours de formation continue	X	Jury paritaire: 50% de représentants des salariés / 50% de représentants des employeurs. Délégation patronale : maximum de cinq membres qualifiés relevant de la branche de la métallurgie et, en tant que de besoin, un membre supplémentaire de la branche du travail temporaire. Délégation syndicale : chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie désigne un ou plusieurs représentants qualifiés et, en tant que de besoin, un membre supplémentaire de la branche du travail temporaire. Seul un représentant par organisation syndicale siège dans le jury avec droit de vote. En cas de partage des voix, celle du président du jury est prépondérante.
En contrat de professionnalisation	X	Jury paritaire: 50% de représentants des salariés / 50% de représentants des employeurs. Délégation patronale : maximum de cinq membres qualifiés relevant de la branche de la métallurgie et, en tant que de besoin, un membre supplémentaire de la branche du travail temporaire. Délégation syndicale : chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie désigne un ou plusieurs représentants qualifiés et, en tant que de besoin, un membre supplémentaire de la branche du travail temporaire. Seul un représentant par organisation syndicale siège dans le jury avec droit de vote. En cas de partage des voix, celle du président du jury est prépondérante.
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2007	X	Jury paritaire: 50% de représentants des salariés / 50% de représentants des employeurs. Délégation patronale : maximum de cinq membres qualifiés relevant de la branche de la métallurgie et, en tant que de besoin, un membre supplémentaire de la branche du travail temporaire. Délégation syndicale : chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie désigne un ou plusieurs représentants qualifiés et, en tant que de besoin, un membre supplémentaire de la branche du travail temporaire. Seul un représentant par organisation syndicale siège dans le jury avec droit de vote. En cas de partage des voix, celle du président du jury est prépondérante.

	OUI	NON
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS

ACCORDS EUROPÉENS OU INTERNATIONAUX

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 07 avril 2017 publié au Journal Officiel du 21 avril 2017 portant enregistrement au répertoire national des certifications

professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, sous l'intitulé "Certificat de qualification professionnelle Coordonnateur(trice) du développement des ressources humaines de l'entreprise (CQPM)" avec effet au 21 avril 2017, jusqu'au 21 avril 2022.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Cette qualification est délivrée en moyenne 94 fois par an

Autres sources d'information :

<http://cqpm.fr>

<https://uimm.fr/>

[Le site de la CPNE métallurgie sur les CQPM](#)

Lieu(x) de certification :

Union des industries et métiers de la métallurgie - (UIMM) 56, avenue de Wagram - 75017 Paris

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Se renseigner auprès des UIMM territoriales : annuaire des Chambres

syndicales territoriales : <https://uimm.fr/adherer/annuaire-chambres-syndicales-territoriales/>

Historique de la certification :

Une étude a été menée en 2007 par plusieurs UIMM territoriales à la demande des entreprises pour lesquelles elles mettent en œuvre les qualifications existantes dans le domaine des Ressources Humaines.

Le CQP « Coordonnateur (trice) du développement des ressources humaines de l'entreprise» (CQPM 0264) a été validé par décision de la CPNE de la Métallurgie du 11 octobre 2007, sous le n° 2007 10 89 0264. Elle a été classée en Catégorie C*.