

Directeur des ressources humaines (MS)

RNCP24876 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315m
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	03/12/2020

Certificateur(s)

ASSOCIATION GROUPE ESSEC · SIRET : 77566395800046

ESSEC Business School

<http://www.essec.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Ce professionnel est membre du comité de direction, exerçant au sein d'une unité ou au niveau central dans un groupe à vocation nationale ou internationale, le DRH contribue à la création de valeur et à la performance de l'entreprise en étant partenaire stratégique, acteur de changement, accompagnateur des salariés et opérationnel efficace.

Le DRH peut assurer les missions et activités suivantes :

- L'élaboration de la politique de management stratégique des RH

- La formalisation des projets d'évolution et de changement

- Le pilotage et l'accompagnement du changement

- La gestion des relations partenariales

- La conduite des politiques sociales et de responsabilité sociétale

- La communication interne

- La gestion du personnel

- Le management de son unité et de son équipe

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire possède les compétences suivantes:

- Elaborer la politique de management stratégique des ressources humaines, en la situant dans une perspective de mondialisation et d'anticipation des évolutions de l'organisation et des emplois

- Structurer les projets à conduire en veillant à trouver des solutions adaptées aux particularités et spécificités régionales, et en respectant une dimension éthique dans l'accompagnement des changements

- Piloter la mise en œuvre des différents projets RH en s'assurant de leur cohérence et en trouvant des solutions adaptées aux problèmes rencontrés

- Gérer les relations partenariales en négociant les nouveaux projets et les mesures à prendre, et en assurant le pilotage des accords conclus avec les instances représentatives du personnel

- Contribuer à l'élaboration des projets relevant de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et au Développement Durable, en respectant les législations en vigueur selon les réglementations des pays concernés

- Elaborer la politique de communication interne en définissant et en pilotant les actions les plus pertinentes à mettre en œuvre au regard des valeurs de l'entreprise et des cibles visées

- Piloter la gestion administrative du personnel en constituant une base de données fiable permettant d'optimiser la

gestion des ressources humaines et de disposer rapidement des informations nécessaires à toute prise de décision
Manager son service en organisant son fonctionnement au regard des projets à conduire, et en mettant en œuvre un mode de management adapté à ses collaborateurs et à leur niveau de responsabilité

Blocs de compétences

RNCP24876BC01 — Elaboration de la politique de management stratégique des RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Analyser les orientations de sa politique afin d'identifier les changements à venir
- Sélectionner les études à conduire
- Déterminer les méthodes à utiliser et les champs à investiguer
- Effectuer le diagnostic RH sur les champs investigués
- Définir les orientations RH à privilégier
- Présenter les options stratégiques de gestion des RH
- Formaliser l'ensemble de la politique RH
- Structurer la stratégie de management des ressources humaines

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat :

- Une stratégie RH

Présentant :

- le diagnostic RH d'une situation d'entreprise
- les recommandations produites
- leur argumentation

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

RNCP24876BC02 — Formalisation des projets d'évolution et de changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Sélectionner les projets à conduire sur les différents champs des RH
- Analyser l'ensemble des variables psychosociales à prendre en compte au niveau des comportements
- Formaliser les objectifs généraux de chacun des projets à conduire
- Identifier les sources éventuelles de résistance
- Organiser les conditions de déploiement des politiques sociales au niveau de chacune des unités
- Formaliser les procédures et outils à mettre en œuvre au sein de l'ensemble des départements et services
- Définir les modalités de pilotage et d'évaluation des actions

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat :

- Un projet RH

Présentant :

- La problématique à résoudre
- Les objectifs à atteindre
- Les moyens à mobiliser
- Les étapes à réaliser

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

RNCP24876BC03 — Pilotage et accompagnement du changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Organiser les modalités de pilotage et de suivi des projets à conduire au sein des différentes unités
- Analyser les conséquences des projets à conduire et leurs impacts au niveau du climat social
- Superviser la déclinaison des actions

- Conseiller les directions et managers opérationnels
- Analyser les difficultés ou problèmes pouvant survenir
- Effectuer le suivi des projets en décidant des ajustements à apporter
- Décider du maintien ou des ajustements à apporter à la stratégie générale de management des RH

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat :

- Les modalités d'accompagnement à la mise en œuvre d'un projet RH

Présentant :

- La déclinaison des actions
- Les éléments du contexte à prendre en compte
- La gestion d'une situation posant problème

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

RNCP24876BC04 — Gestion des relations partenariales

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Préparer ou superviser la préparation des différents dossiers devant faire l'objet d'une négociation
- Analyser les informations relatives aux dossiers à traiter
- Evaluer les enjeux et intérêts de chacun des acteurs de la négociation
- Définir les marges de négociation possibles et les limites à respecter
- Définir la stratégie de négociation et les marges de manœuvre possibles
- Conduire la négociation en respectant les directives données par la direction générale
- Concilier les différents points de vue des acteurs en présence
- Piloter la mise en œuvre des accords conclus en procédant aux ajustements nécessaires

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat :

- La préparation d'une négociation avec les IRP

Présentant :

- La mesure concernée et ses conséquences
- Les enjeux des acteurs
- Les marges de manœuvre
- Les modalités de suivi de sa mise en œuvre

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

RNCP24876BC05 — Conduite des politiques sociales et de responsabilité sociétale

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Définir les modalités d'exercice de la fonction de veille sociale de l'organisation
- Décider des études complémentaires à faire réaliser
- Choisir la méthode à utiliser
- Effectuer le diagnostic de la situation sociale
- Proposer au comité de directions les mesures à prendre
- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets relevant de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et du Développement Durable
- Evaluer le résultat des projets
- Etablir le bilan social de l'entreprise

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat :

- La réalisation d'un audit social

Présentant :

- La problématique traitée
- La démarche mise en œuvre
- Les référentiels utilisés

- Les risques identifiés
- Les mesures préconisées
- La production d'un bilan social

Présentant :

- La situation de départ
- Les réalisations effectuées
- Les changements intervenus

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

RNCP24876BC06 — Communication interne

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Analyser le climat interne de l'entreprise
- Elaborer la stratégie de communication
- Définir les actions de communication à déployer de façon régulière ou occasionnelle
- Sélectionner les informations à transmettre et la fréquence de leur diffusion
- Superviser la réalisation des actions et des supports de communication
- Vérifier la cohérence des messages à transmettre et leur respect de la réglementation
- Evaluer le plan de communication mis en œuvre

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat :

- L'élaboration de la campagne de communication interne

Présentant :

- Les actions à conduire
- L'argumentation des choix effectués
- L'analyse critique d'un support de communication

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

RNCP24876BC07 — Gestion du personnel et SIRH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Piloter l'organisation du système d'information
- Organiser la constitution d'une banque de données
- Contrôler la sécurité et la confidentialité des modalités d'accès aux informations
- Piloter la mise en œuvre des différentes actions administratives concernant la gestion du personnel
- Contrôler leur adéquation et leur conformité au cahier des charges défini, aux conventions ou accords d'entreprise négociés, au règlement intérieur, à la législation social et au droit du travail en vigueur dans le pays d'implantation
- Mettre en place un système permettant d'actualiser régulièrement les informations en matière de droit social et de droit du travail
- Définir le mode de contrôle de la gestion administrative des salariés
- Définir l'organisation des modalités d'information et d'assistance du personnel
- Analyser régulièrement les données recueillies à l'aide des tableaux de bord

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat

- L'organisation du Système d'Information des Ressources Humaines

Présentant :

- Les catégories d'informations traitées
- Le mode de sécurisation des données
- Leur mode d'actualisation
- Un exemple de décision à prendre en matière de gestion du personnel, utilisant les données disponibles

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

RNCP24876BC08 — Management de service et d'équipe(s)

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

- Elaborer le projet de développement de son unité
- Structurer l'organisation de l'unité
- Elaborer le budget de fonctionnement du service
- Déterminer l'allocation des moyens à mobiliser pour chacun des projets
- Répartir les missions entre chacun de ses collaborateurs
- Animer des réunions permettant de faire le bilan des objectifs atteints et d'identifier les éléments moteurs ou freins à leur avancée
- Apporter une aide méthodologique à ses collaborateurs
- Mener des entretiens d'appréciation de leurs compétences

Modalités d'évaluation

Production attendue du candidat

- L'organisation du service Ressources Humaines

Présentant :

- Le projet de l'unité
- La composition de l'équipe
- La répartition des missions
- Le profil de compétences /mission
- Le plan de formation du service

Validation du bloc de compétences

Ce bloc fait l'objet d'un certificat

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'ensemble des secteurs de l'économie, au sein de toute structure:

entreprises privées ou publiques, plutôt de taille moyenne ou importante : PME / PMI, grandes entreprises, groupes internationaux, holdings,
collectivités territoriales,
associations,
organisations humanitaires,
cabinets de conseil RH

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur des relations sociales
Directeur des Ressources Humaines (DRH)
Directeur du personnel

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €

Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

50% de représentants professionnels du domaine ressources humaines

50% de représentants de l'ESSEC

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 03/12/2020

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP35437

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

ESSEC Executive Education

01 46 92 49 00

ESSEC, Grande Ecole

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/24876/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	10
Montant total engagé	25 267 €
Coût moyen par dossier	2 527 €
Durée moyenne	352 h
Période	07/2020 – 10/2020
France compétences	100 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.