

Directeur des ressources humaines

RNCP28768 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	05/08/2020

Certificateur(s)

CARREL FORMATION CONTINUE · SIRET : 53443638100022

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Rattaché à la direction générale de l'entreprise, le DRH a la responsabilité de l'ensemble de la fonction RH. A ce titre, il traduit la stratégie de l'entreprise en orientations stratégiques RH. Il en détermine les conditions d'application et en assure le pilotage.

Son rôle est d'accompagner le changement dans l'entreprise, y compris la e-transformation ; il est partie prenante dans la stratégie business au plus proche de la zone de création de valeur pour les clients ; il conduit le changement en développant des projets innovants, RH et numériques dont il assure le déroulement et en contrôle l'exécution.

Il participe au développement des compétences et des talents à des fins de performance globale, par le biais de la GPEC et de la formation professionnelle. Il pilote la politique de recrutement nationale et le cas échéant, internationale ; il garantit la politique de rémunération. Il gère la mobilité interne et externe, voire à l'international. Il définit et contrôle la communication interne.

Dans son nouveau rôle de catalyseur du changement social et de garant de la qualité de vie au travail, il impulse au sein de l'entreprise une politique sociale en conduisant le dialogue avec les partenaires sociaux.

Il encadre et anime les équipes RH. Il accompagne les opérationnels dans leur management au quotidien. Il mène une veille sur les évolutions des stratégies RH et du droit social.

Il est l'interlocuteur incontournable dans l'entreprise dans ses rôles stratégique, social et opérationnel.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées :

- Définir la politique RH en adéquation avec la stratégie d'entreprise
- Elaborer un budget, l'optimiser et contrôler
- S'assurer de la conformité des processus RH au code du travail
- Promouvoir les pratiques RSE au sein de l'entreprise et mettre en place des indicateurs de performance
- Préconiser des orientations stratégiques en matière de politique salariale de l'entreprise
- Assurer la gestion budgétaire de la masse salariale
- Fixer les nouvelles orientations stratégiques de la marque employeur
- Identifier les actions nécessaires à la mutation digitale de la fonction RH
- Conduire le dialogue social et négocier avec les instances représentatives du personnel.
- Accompagner les managers dans le traitement des situations conflictuelles.
- Prendre des mesures disciplinaires
- Identifier les risques psycho- sociaux liés et élaborer des plans de prévention

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout secteur d'activité et toute entreprise ayant une fonction RH

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable des ressources humaines (RH), manager RH, responsable du développement des compétences, responsable GPEC, responsable RSE, directeur de la formation, directeur des relations sociales, Directeur des Relations Humaines, Business Partner RH, DRH.

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 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Président du jury (professionnel/employeur)

1 membre de l'équipe pédagogique

2 professionnels (un employeur et un salarié)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	05/08/2020
--	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site Internet de l'autorité délivrant la certification

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28768/>