

Directeur des ressources humaines

RNCP35263 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32154
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	10/02/2021
Date d'échéance	10/02/2024

Certificateur(s)

INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES DE PARIS - SCIENCES PO (IEP) · SIRET : 19753431600017

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les directeurs des ressources humaines sont confrontés aujourd'hui à des défis d'un nouveau genre tels que la complexité accrue du monde et des organisations, l'accélération des changements, la transformation digitale des organisations, la diversité des attentes des collaborateurs, ou la nécessité d'améliorer les performances sociales et environnementales de son organisation. Dans ce contexte, ils doivent non seulement continuer à assurer toutes les activités connues de la fonction ressources humaines, telles que le recrutement des talents, le traitement des salaires ou encore la gestion des relations sociales au sein de l'organisation, mais également avoir une lecture éclairée du fonctionnement des organisations et de leurs environnements pour jouer un rôle moins administratif et plus opérationnel, celui de « business partner » voire « business driver ».

Pour répondre à ce besoin, le projet de certification « Directeur ressources humaines » de Sciences Po Executive Education s'adresse principalement à des responsables ressources humaines généralistes ou spécialisés dans l'une des thématiques de la fonction ressources humaines telles que le recrutement, le dialogue social ou la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) par exemple, afin de leur permettre d'appréhender les enjeux de leur fonction au regard de l'environnement économique et social en pleine mutation.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition de la politique de marque employeur et du recrutement

Élaboration du processus d'intégration des collaborateurs

Développement d'une politique de rétribution

Pilotage du développement des compétences

Analyse de la performance de la fonction RH

Définition de la politique RSE d'une entreprise

Mise en place d'un dialogue social constructif

Définition et mise en application d'une politique de qualité de vie et de santé en entreprise

Communication interne

Définition de la stratégie et de la politique RH de l'entreprise

Développement de son leadership personnel

Anticipation des grandes tendances à venir (horizon 5 à 10 ans) qui vont bouleverser le fonctionnement de son organisation

Construction d'un plan de transformation

Digitalisation de la fonction RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Piloter la politique de management des talents (attirer, intégrer, développer, engager et fidéliser)
- 2 : Manager la performance RH
- 3 : Déployer une politique de dialogue social et de RSE
- 4 : Construire la bonne posture RH et orchestrer la stratégie RH
- 5 : Conduire les projets de transformation organisationnels et digitaux

Blocs de compétences

RNCP35263BC01 — Piloter la politique de management des talents (attirer, intégrer, développer, engager et fidéliser)

LISTE DE COMPÉTENCES

- C1 Définir la politique de marque employeur et l'expérience candidat associée en identifiant sa raison d'être et ses éléments de différenciation afin d'attirer les talents.
- C2 Élaborer le processus d'intégration des collaborateurs, en définissant les principales étapes et en précisant les modalités de mise en œuvre, afin d'assurer la bonne intégration des nouveaux collaborateurs.
- C3 Organiser des actions de fidélisation (monétaire et symboliques), en mettant en place un plan d'actions global permettant aux salariés de s'épanouir au sein de l'entreprise, afin de créer de l'engagement et de la motivation et d'assurer sa réussite.
- C4 Construire la stratégie de développement des compétences individuelles et collectives en mettant en place une ingénierie multimodale afin de permettre à chaque collaborateur de développer son employabilité et d'être l'acteur de son parcours d'apprentissage.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'actions de la marque employeur de son entreprise et de l'expérience candidat proposée.
- Diagnostic et plan d'actions de la politique d'onboarding de son entreprise
- Diagnostic et plan d'actions de la politique de rétribution de l'entreprise
- Diagnostic et plan d'actions d'apprenance

RNCP35263BC02 — Manager la performance RH

LISTE DE COMPÉTENCES

- C5 Mesurer la performance de la fonction RH, en analysant les data et les différents indicateurs de performance définis par l'entreprise afin d'assurer la maîtrise budgétaire de la fonction RH et d'assurer une bonne allocation des ressources et un retour sur investissement satisfaisant.
- C6 Elaborer des plans d'action en prenant en compte les KPI (Key Performance Indicators) afin de créer des prévisions de résultats et d'améliorer la performance RH.
- C7 Mobiliser les données RH pour analyser l'activité afin de mettre en œuvre des actions correctrices permettant d'optimiser la performance RH.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Diagnostic et plan d'actions de la performance RH de l'entreprise

RNCP35263BC03 — Déployer une politique de dialogue social et de RSE

LISTE DE COMPÉTENCES

- C8 Définir une politique RSE au sein de l'organisation en identifiant les sources de création de valeur et en mobilisant les outils RH, afin de démontrer la valeur ajoutée de l'engagement social, sociétal et environnemental de l'entreprise au service des différentes parties prenantes et en particulier des collaborateurs.
- C9 Organiser les relations sociales en mettant en œuvre des dispositifs réglementaires ou non relatifs à la négociation collective, afin d'assurer un dialogue entre la direction de l'entreprise et les IRP (Institutions représentatives des personnels).
- C10 Organiser des actions préventives au niveau organisationnel et managérial, en ayant connaissance

des mécanismes du stress et les fondamentaux du bien-être dans une organisation, afin de réduire le stress et d'améliorer le bien-être des salariés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Note prospective (valable pour l'ensemble du bloc de compétences) : réalisation d'une étude prospective en groupe sur une problématique RH en s'interrogeant sur la façon dont les facteurs environnementaux, sociétaux et économiques vont l'impacter dans les cinq ans qui viennent en vue de préconiser un plan d'action socialement responsable et qui préserve à la fois la santé physique et psychique des collaborateurs et la performance de l'organisation. Cette note de 30 pages doit reposer sur une lecture d'ouvrages, d'articles et des entretiens de terrain auprès de professionnels.

RNCP35263BC04 — Construire la bonne posture RH et orchestrer la stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

C11 Définir une politique RH inspirante, co-construite avec les dirigeants, les managers et les collaborateurs, en tenant compte d'une part de la position concurrentielle de l'entreprise et de ses enjeux business et d'autre part de la carte des parties prenantes internes et externes afin d'améliorer la compétitivité de l'organisation et son stock de compétences collectives.

C12 Communiquer son action inspirante sous différents formats (vidéo, pitch, réunion présentielle, note d'informations) auprès des différents acteurs d'une organisation en développant des capacités d'influence, d'éloquence, et d'impact, afin de pouvoir déployer ses actions et de co-construire la stratégie avec les autres dirigeants.

C13 Développer une posture d'acteur crédible (posture proactive, innovante, ambidextre, influente, professionnelle) envers toutes les parties prenantes de l'organisation (la direction, les managers, les salariés), afin de parvenir à mettre en œuvre ses différentes politiques RH et à peser sur les grandes décisions de l'entreprise.

C14 Anticiper les évolutions du monde de l'entreprise (rapport au travail, à l'espace, au temps aux autres, à l'apprentissage, à l'entreprise) pour être capable d'identifier les nouvelles aspirations des collaborateurs et les nouvelles opportunités et menaces de l'environnement en vue de déployer des politiques RH innovantes pour s'adapter à la nouvelle donne environnementale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Réaliser un diagnostic stratégique de son environnement de travail comprenant 6 diagnostics (SWOT/PESTEL, diagnostic culturel, 5 forces de Porter, et trois diagnostics RH). Ces diagnostics permettent de mesurer la compréhension des éléments structurels sur lesquels peut s'appuyer l'équipe RH pour réussir ses projets, et les enjeux prioritaires imposés par l'environnement externe. Il permet également de mesurer la capacité des apprenants à établir une carte des parties prenantes, et les stratégies des acteurs, le jeu des coalitions à mettre en place, et le plan d'actions qui en découlent. Evaluation valable pour les compétences C11 et C14.

Pitch de la note prospective : vidéo de 3 à 5 minutes présentant le thème et les conclusions principales de la note prospective sous format vidéo puis échanges avec un jury

RNCP35263BC05 — Conduire les projets de transformation organisationnels et digitaux

LISTE DE COMPÉTENCES

C15 Analyser son organisation et ses parties prenantes de façon systémique en étudiant les dynamiques de pouvoir au sein de l'entreprise, afin de mener à bien un projet de transformation individuel et collectif à travers des stratégies d'alliances et de communication.

C16 Déployer la transformation

digitale en mobilisant différents outils (Learning Management System, chat bot, plateforme, self-service, visio-conférence, outils collaboratifs...) pour augmenter la fonction RH au service d'une expérience collaborateur à plus forte valeur ajoutée.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Diagnostic sociologique et plan d'actions de l'organisation

Hackathon pour réaliser un diagnostic et un plan d'actions sur la transformation digitale de la fonction RH d'une entreprise cliente en temps contraint (48 heures)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les secteurs privé, public et associatif sont représentés, tous domaines d'activités confondus

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur des ressources humaines, Responsable Gestion des carrières et mobilités, Responsable Ressources Humaines, Chef département Ressources Humaines, Responsable adjoint Compensation & Benefits, Directeur des recrutements et carrières, RRRH, Responsable du développement des Ressources Humaines, Directrice générale Handicap, Responsable RSE, Consultante RH, Head of change, Directeur Relations Sociales, VP HR Global Talent Management & Engagement, HR Learning Director, Directeur Talents et Engagement, Coordinateur mobilité

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)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) 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)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury de certification est composé :

? du/de la président.e du jury, extérieur.e à Sciences Po, ayant une expertise particulière dans le secteur lié à la certification,

? d'un.e membre du jury, extérieur.e à Sciences Po, ayant une expertise particulière dans le secteur lié à la certification,

? du.de la directeur.rice de la certification au sein de Sciences Po Executive Education.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de certification est composé :

? du.de la président.e du jury, extérieur.e à Sciences Po, ayant une expertise particulière dans le secteur lié à la certification,

? d'un.e membre du jury, extérieur.e à Sciences Po, ayant une expertise particulière dans le secteur lié à la certification,

? du.de la directeur.rice de la certification au sein de Sciences Po Executive Education.

Base légale

Date de décision	10/02/2021
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	10/02/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	15	0	100 %	83 %
2017	3	0	100 %	100 %
2016	18	0	100 %	86 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP38137

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35263/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	28
Parcours menés à terme	31
Taux d'achèvement	111 %
Période	06/2022 – 10/2024

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	38
Montant total engagé	501 670 €
Coût moyen par dossier	13 202 €
Durée moyenne	151 h

Période	05/2021 – 10/2023
Entreprise	48 %
Reste à charge titulaire	26 %
France compétences	25 %
OPCO	0 %

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