

Directeur des Ressources Humaines (MS)

RNCP35437 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32154
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/03/2021
Date d'échéance	17/03/2024

Certificateur(s)

ASSOCIATION GROUPE ESSEC · SIRET : 77566395800046

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Depuis quelques années, la fonction RH a changé afin de répondre aux attentes et exigences des différents acteurs parties prenantes de l'entreprise et de son développement, tant au niveau interne – direction générale, salariés, managers, représentants du personnel – qu'au niveau externe – clients, fournisseurs, citoyens, actionnaires, pouvoirs publics. Elle joue également un rôle au niveau de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), et de son développement durable (DD).

La mise en place de systèmes d'information de plus en plus performants permet aux DRH de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée : maintenir de bonnes relations sociales, préserver le climat interne, s'attacher au bien-être au travail, retenir les talents, développer les compétences, créer de la confiance. Les missions du DRH se sont aujourd'hui considérablement élargies. Le DRH doit être en phase avec l'époque et le monde dans lesquels il vit et à même de comprendre les grands mouvements économiques et sociaux. Il doit posséder une vision suffisamment large pour lui permettre d'anticiper les crises et acquérir les compétences de gestion de crise afin que son entreprise puisse continuer à fonctionner dans un contexte instable et perturbé.

Le DRH est attendu aux côtés du DG pour adapter l'organisation et accompagner salariés et managers pendant la crise en attendant de retrouver un équilibre et de trouver de nouvelles pistes de développement. Au-delà des aspects de crise, il doit accompagner l'entreprise dans toutes ses transformations et se conformer à un environnement aussi bien juridique, réglementaire qu'économique en constante évolution.

ACTIVITÉS VISÉES

Le développement d'une vision stratégique

La prise en compte de la multi-culturalité et des diversités

La mise en œuvre et l'accompagnement du changement

L'intégration des enjeux économiques et sociétaux dans son activité de manager

L'analyse de la politique de l'entreprise et de ses projets

Le déploiement d'une stratégie internationale des RH

L'élaboration et la mise en œuvre de projets relevant de la RSE et du développement durable

L'anticipation et la gestion des situations de crise

Le pilotage des missions fonctionnelles et techniques de la fonction RH (rémunération, droit, relations partenaires sociaux...)

La garantie de la bonne gestion administrative de tous les domaines de la gestion du personnel

La mise en œuvre des outils et process nécessaires à la réalisation des différentes politiques RH

La mise en place d'une politique de GPEC
La garantie du développement permanent des compétences
L'adaptation de l'organisation aux enjeux de la multi-culturalité
La mise en place de mesures favorisant le bien-être des salariés au travail
Le renforcement de la proximité avec les collaborateurs, salariés ou managers
L'accompagnement des salariés au changement

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le développement d'une vision stratégique globale et exercice d'un leadership responsable et engagé
Le développement d'une stratégie RH en lien avec la politique globale de l'entreprise
Le pilotage des différentes expertises inhérentes à la fonction RH
Le développement du capital humain dans un contexte global
La mise en place de mesures pour une expérience collaborateur de qualité

Blocs de compétences

RNCP35437BC01 — Développement d'une vision stratégique globale et exercice d'un leadership responsable et engagé

LISTE DE COMPÉTENCES

Suivre le contexte géopolitique dans lequel évolue l'entreprise
Développer des modes de travail intégrant les enjeux de la diversité
Mettre en œuvre dans l'entreprise les transformations nécessaires
Identifier les principaux facteurs clefs de succès d'une stratégie d'entreprise
Apprécier la capacité stratégique de l'entreprise à faire face et à s'adapter aux changements
Intégrer les outils et les démarches d'aide à la création de stratégies novatrices permettant de développer l'entreprise
Mettre en place un pilotage du changement dans l'entreprise afin d'accompagner les orientations prises par l'entreprise
Accompagner les femmes et les hommes dans une situation de changement
Utiliser les outils et méthodes de négociation pour mettre en œuvre le changement
Favoriser le développement d'un sens individuel et collectif de la responsabilité afin d'assurer la durabilité de l'organisation
Identifier les dynamiques de changement organisationnel dans un contexte complexe

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation collective de type «expérientiel», travail de groupe en mode collaboratif
Chaque équipe (représentant une entreprise) travaille sur un projet actuel et concret de transformation proposé par une autre équipe/entreprise
L'objectif des candidats est de poser un diagnostic de la situation et de proposer des solutions nouvelles
Travail de groupe suivi d'une présentation orale

RNCP35437BC02 — Développement d'une stratégie RH en lien avec la politique globale de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Interagir avec la direction générale et le comité de direction afin d'être un véritable partenaire (Human et Business Partner) de la prise de décision stratégique
Analyser les orientations de la politique de l'entreprise afin d'identifier les changements à venir
Définir les orientations RH à privilégier
Formaliser l'ensemble de la politique RH
Structurer la stratégie de management des ressources
Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets relevant de la Responsabilité sociale de l'Entreprise et du Développement durable
Intégrer dans la politique de gestion des RH les crises de différente nature qui peuvent se produire

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas sur les enjeux et la performance de la fonction RH
Travail écrit collectif
Audit social stratégique de la fonction RH
Les candidats échangent en petits groupes sur leur pratique de la stratégie

Remise d'une petite synthèse résumant les principaux enjeux de la performance RH dans leur perspective
Petite présentation orale
Analyse d'un cas visant une amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois : quelles ressources pour répondre à la stratégie de l'entreprise
Travail collectif

RNCP35437BC03 — Pilotage des différentes expertises inhérentes à la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Optimiser les tâches administratives liées au pilotage RH
Piloter la mise en œuvre des différentes actions administratives concernant la gestion du personnel
Se conformer constamment à un paysage réglementaire en constante évolution
Préparer ou superviser la préparation des différents dossiers devant faire l'objet d'une négociation ou d'une communication
Organiser et animer les réunions avec les IRP
Déployer une politique et des pratiques de rétribution et de rémunération
Mettre en œuvre les process et outils assurant le succès d'une politique de rémunération, de communication interne et externe, de recrutement, sélection et d'intégration des collaborateurs, d'organisation et de conception du travail (par ex. télétravail)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mini-cas à réaliser en petits groupes
Dans la position d'un DRH nouveau dans une entreprise, les candidats auront 5 situations à résoudre, toutes réelles. Ils doivent déterminer comment les traiter et formuler des recommandations au DG.
Production d'un document destiné au DG, et qui doit constituer pour lui un outil d'aide à la prise de décision.
Etude de cas en groupes sur la pertinence d'un système de rémunération par rapport à la stratégie de l'organisation.
Production d'un document de synthèse

RNCP35437BC04 — Développement du capital humain dans un contexte global

LISTE DE COMPÉTENCES

Adopter une approche stratégique de la gestion des carrières
Mettre en œuvre les process et outils assurant le succès d'une politique de développement des collaborateurs
Mettre en place un dispositif de gestion des compétences garantissant le développement permanent des compétences des collaborateurs
Aligner la politique de gestion des carrières avec la politique globale de GRH
Accompagner les salariés vers plus d'adaptabilité, en développant leur employabilité
S'adapter aux évolutions des modes d'apprentissage individuel et collectif
Organiser des actions de formation afin d'actualiser et développer les compétences
Déployer une stratégie de mobilité internationale pour le développement des talents
Gérer la complexité de la gestion organisationnelle et opérationnelle liées à la gestion internationale des ressources humaines
Tenir compte des effets des différences culturelles sur les interactions au sein des équipes et sur les projets

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation sur la gestion de carrières à partir d'une étude de cas
Travail en petits groupes
Les candidats se mettent dans la posture d'un gestionnaire de carrière et traiter 2 situations en lien avec ce métier
Production d'un support de présentation écrit et présentation orale
Analyse des publicités de trois pays différents selon des dimensions culturelles
Les participants développent un profil culturel pour chacun des pays basé sur l'analyse et les implications pour les pratiques de management
Exercice réalisé en groupe suivi d'une présentation orale
Etude de cas. Travail en groupe:
Analyse des deux cultures présentes dans le cas, identification des points de conflits potentiels, formulation de recommandations sur la façon de réagir dans ces situations et solutions à ces conflits

RNCP35437BC05 — Mise en place de mesures pour une expérience collaborateur de qualité

LISTE DE COMPÉTENCES

Favoriser l'engagement et l'implication des collaborateurs

Développer des outils pour écouter et recueillir les attentes des salariés

Favoriser l'évolution vers des modes de travail plus collaboratifs

Appréhender le corps social dans sa globalité et animer l'expérience de tous les collaborateurs

Piloter et faciliter la politique de santé au travail

Mener une action de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au travail

Détecter les facteurs à l'origine des troubles psycho-sociaux

Organiser le travail en prenant en compte des contraintes individuelles des collaborateurs et des contraintes liées au contexte :

des contraintes individuelles des collaborateurs (situation de handicap, problématiques de santé, situation familiale) et des contraintes liées à un contexte de crise (sanitaire, économique, environnementales, géopolitique..)

Accompagner les salariés dans les différentes transformations organisationnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Analyse d'une situation de conflit social réelle ou fictive permettant d'expliciter le jeu des acteurs ainsi que les stratégies et relations de pouvoir en jeu

Travail écrit individuel

Etude de cas sur une situation de risque psycho-social

Travail en équipes

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Directeur des Ressources Humaines exerce son activité au sein de toute structure :

- entreprises privées ou publiques, PME/PMI, grandes entreprises, groupes internationaux, holding,
- collectivités territoriales,
- associations,
- organisations humanitaires,
- cabinets de conseil RH,

et ce dans l'ensemble des secteurs de l'économie, dont énergie, banque/finance, électronique/télécoms, transports/logistique ..

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur des ressources humaines, responsable ressources humaines, consultant en ressources humaines, HR business partner

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sans objet

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

Sont recevables les candidatures d'étudiants titulaires d'un des diplômes suivants :

- Diplôme d'ingénieur habilité par la Commission des Titres d'Ingénieur (liste CTI).
- Diplôme d'une école de management habilitée à délivrer le grade national de Master (liste CEFDG).
- Diplôme de 3ème cycle habilité par les autorités universitaires (DEA, DESS, Master...) ou diplôme professionnel de niveau 7.
- Diplôme de M1 ou équivalent, pour des auditeurs justifiant d'au moins trois années d'expérience professionnelle.
- Titre inscrit au RNCP niveau 7
- Diplôme étranger équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus.

Pour des diplômes anciens, qui ne sont plus actuellement délivrés, on se rapprochera de ceux qui s'y sont éventuellement substitués.

Conditions d'accès dérogatoires :

- Dans la limite de 20 % maximum de l'effectif de la promotion, sont recevables après une procédure VAPP, les candidatures de personnes justifiant a minima de 10 années d'expérience professionnelle (hors stage, césure, cursus initial en alternance).

Pour cette voie d'accès, une description du dispositif de la VAPP devra être présentée ainsi que toute pièce constitutive de ce dispositif adaptée au programme.

- Par dérogation pour 30 % maximum du nombre d'étudiants suivant la formation Mastère Spécialisé concernée, sont recevables les candidatures d'étudiants titulaires d'un des diplômes suivants :

? Niveau M1 validé ou équivalent sans expérience professionnelle.

? Diplôme de L3 justifiant d'une expérience adaptée de 3 ans minimum.

Le pourcentage total des dérogations ne doit pas excéder 40%.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le Directeur académique du programme

Un membre permanent de l'ESSEC, soit un membre du corps professoral soit la Directrice des Etudes

Deux professionnels en activité dans le domaine concerné

COMPOSITION DU JURY — VAE

2 personnes appartiennent au monde académique : 2 membres du corps professoral ESSEC, dont le responsable de la formation

2 professionnels en activité n'intervenant pas dans le programme

Le président du jury est l'un des 2 professionnels

Base légale

Date de décision	17/03/2021
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/03/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	15	0	100 %	75 %
2018	12	0	80 %	75 %
2017	12	0	100 %	58 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP24876

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://executive-education.essec.edu/en/program/masters-execed/executive-master-human-resources-management/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35437/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	8
Parcours menés à terme	13
Taux d'achèvement	163 %
Période	07/2022 – 09/2023

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	18
Montant total engagé	52 008 €
Coût moyen par dossier	2 889 €
Durée moyenne	237 h
Période	07/2021 – 11/2022
France compétences	80 %
Entreprise	20 %

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