

Directeur des ressources humaines

RNCP38137 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32154
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/10/2023
Date d'échéance	18/10/2028

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 leur 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, la certification « Directeur ressources humaines » de Sciences Po Executive Education atteste l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier, afin de permettre à ses titulaires 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, de recrutement et d'intégration

Mise en œuvre d'une politique de rétribution et du développement des compétences

Analyse de la performance de la fonction RH

Mise en œuvre d'actions d'optimisation de la performance RH

Définition de la politique RSE de l'entreprise

Mise en place d'un dialogue social constructif et d'une politique de qualité de vie et de santé en entreprise

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

Défense des orientations et communication des actions

Construction d'un plan de transformation

Digitalisation de la fonction RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Définir la politique de marque employeur et l'expérience candidat associée, en établissant un processus de recrutement adapté aux critères et aux canaux de recrutement choisis, en déterminant sa raison d'être, ses éléments de différenciation, ses engagements, notamment en termes de RSE, afin d'attirer les talents

Élaborer le processus d'intégration des collaborateurs, en définissant les principales étapes et en précisant les modalités de mise en œuvre, et en prenant les dispositions nécessaires pour assurer l'inclusion de chacun (en

situation de handicap, égalité hommes-femmes, intergénérationnel, diversité et interculturalité...), afin d'assurer la bonne intégration des nouveaux collaborateurs

Organiser des actions de fidélisation (monétaires 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

Construire la stratégie de développement des compétences individuelles et collectives en mettant en place une ingénierie multimodale, et en réalisant les adaptations permettant la montée en compétences des personnes en situation de handicap, afin de permettre à chaque collaborateur de développer son employabilité et d'être l'acteur de son parcours d'apprentissage

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

Elaborer des plans d'action en déterminant et en analysant les KPI (Key Performance Indicators) de la fonction RH, et en mesurant le retour sur investissement des actions RH et leur adéquation avec les objectifs de développement durable, afin de créer des prévisions de résultats et d'améliorer la performance RH

Mettre en œuvre des actions correctrices de l'activité RH, en supervisant la collecte et le traitement des données RH dans le respect de la réglementation en vigueur concernant la protection des données personnelles, et en mobilisant des analyses prédictives utilisant les innovations technologiques issues du web 3.0 (intelligence artificielle, machine learning...), afin d'optimiser la performance RH

Définir une politique RSE au sein de l'organisation en identifiant les sources de création de valeur et en mobilisant les outils RH, et en intégrant les objectifs de développement durable adoptés par l'entreprise, 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

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)

Organiser des actions préventives au niveau organisationnel et managérial, en identifiant les facteurs de risques liés à l'activité et en s'assurant de la sensibilisation de chacun aux enjeux des mécanismes du stress et les fondamentaux du bien-être dans une organisation, en identifiant et diffusant les bonnes pratiques permettant l'inclusion des collaborateurs, notamment en situation de handicap, afin de réduire le stress et d'améliorer le bien-être des salariés

Définir une stratégie RH inspirante, en la coconstruisant avec les dirigeants, les managers et les collaborateurs, en tenant compte d'une part de la position concurrentielle de l'entreprise, de ses enjeux business et de sa politique RSE, 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

Etablir des politiques RH innovantes, en anticipant les évolutions du monde de l'entreprise, en analysant le rapport au travail, à l'espace, au temps aux autres, à l'apprentissage, à l'entreprise, et en prenant en compte les nouvelles aspirations des collaborateurs (prise en compte de l'intergénérationnel, égalité hommes-femmes, diversité, handicap...), les nouvelles opportunités et menaces de l'environnement, afin de s'adapter à la nouvelle donne environnementale

Communiquer sur les actions découlant de la politique RH, en formalisant différents formats de vidéo, pitch, réunion présentielle, note d'informations, et en intervenant auprès des différents acteurs d'une organisation en mobilisant des capacités d'influence, d'éloquence, et d'impact, afin de pouvoir déployer ses actions inspirantes

Défendre les orientations de la politique RH, en adoptant une posture d'acteur des transformations, et une attitude 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

Construire un plan de transformation organisationnel de la fonction RH, en analysant son organisation et ses parties prenantes de façon systémique, en prenant en compte les enjeux sociaux de diversité et d'inclusion (des seniors, des personnes en situation de handicap, de l'égalité hommes-femmes) et les enjeux environnementaux, en étudiant les dynamiques de pouvoir au sein de l'entreprise, et en établissant des stratégies d'alliances et de communication, afin de concevoir un projet de transformation individuel et collectif

Déployer la transformation digitale de la fonction RH au sein de l'organisation, en choisissant les outils adaptés (Learning Management System, chat bot, visio-conférence, outils collaboratifs...), en pilotant leur intégration, dans le respect de la politique RSE,

en s'assurant de la maturité digitale de l'organisation et de ses collaborateurs, y compris ceux en situation de

handicap, pour augmenter la fonction RH au service d'une expérience collaborateur à plus forte valeur ajoutée

Blocs de compétences

RNCP38137BC01 — Piloter la politique de management des talents (attirer, intégrer, développer, engager et fidéliser)

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir la politique de marque employeur et l'expérience candidat associée, en établissant un processus de recrutement adapté aux critères et aux canaux de recrutement choisis, en déterminant sa raison d'être, ses éléments de différenciation, ses engagements, notamment en termes de RSE, afin d'attirer les talents

Élaborer le processus d'intégration des collaborateurs, en définissant les principales étapes et en précisant les modalités de mise en œuvre, et en prenant les dispositions nécessaires pour assurer l'inclusion de chacun (en situation de handicap, égalité hommes-femmes, intergénérationnel, diversité et interculturalité...), afin d'assurer la bonne intégration des nouveaux collaborateurs

Organiser des actions de fidélisation (monétaires 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

Construire la stratégie de développement des compétences individuelles et collectives en mettant en place une ingénierie multimodale, et en réalisant les adaptations permettant la montée en compétences des personnes en situation de handicap, 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 et de l'expérience candidat de son entreprise

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 individuelle et collective

Diagnostic d'apprenance et plan d'actions

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Occuper une fonction de :

Cadres du secteur privé ou public et haut potentiel de la fonction RH

Responsables de filiale ou d'une business unit ou directeurs de la transformation amenés à gérer des problématiques RH

Managers opérationnels en reconversion vers la fonction RH : dans une logique d'accès progressif à la certification

RNCP38137BC02 — Manager la performance RH

LISTE DE COMPÉTENCES

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

Elaborer des plans d'action en déterminant et en analysant les KPI (Key Performance Indicators) de la fonction RH, et en mesurant le retour sur investissement des actions RH et leur adéquation avec les objectifs de développement durable, afin de créer des prévisions de résultats et d'améliorer la performance RH

Mettre en œuvre des actions correctrices de l'activité RH, en supervisant la collecte et le traitement des données RH dans le respect de la réglementation en vigueur concernant la protection des données personnelles, et en mobilisant des analyses prédictives utilisant les innovations technologiques issues du web 3.0 (intelligence artificielle, machine learning...), afin d'optimiser la performance RH

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

RNCP38137BC03 — Déployer une politique de dialogue social et de RSE

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir une politique RSE au sein de l'organisation en identifiant les sources de création de valeur et en mobilisant les outils RH, et en intégrant les objectifs de développement durable adoptés par l'entreprise, 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

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)

Organiser des actions préventives au niveau organisationnel et managérial, en identifiant les facteurs de risques liés à l'activité et en s'assurant de la sensibilisation de chacun aux enjeux des mécanismes du stress et les fondamentaux du bien-être dans une organisation, en identifiant et diffusant les bonnes pratiques permettant l'inclusion des collaborateurs, notamment en situation de handicap, afin de réduire le stress et d'améliorer le bien-être des salariés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

réalisation d'une étude prospective 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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Occuper une fonction de :

Membres de la fonction RH (gestionnaire, Responsable...)

Responsables de filiale, d'une business unit, directeurs de la transformation

Managers opérationnels

RNCP38137BC04 — Construire la bonne posture RH et orchestrer la stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir une stratégie RH inspirante, en la coconstruisant avec les dirigeants, les managers et les collaborateurs, en tenant compte d'une part de la position concurrentielle de l'entreprise, de ses enjeux business et de sa politique RSE, 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

Etablir des politiques RH innovantes, en anticipant les évolutions du monde de l'entreprise, en analysant le rapport au travail, à l'espace, au temps aux autres, à l'apprentissage, à l'entreprise, et en prenant en compte les nouvelles aspirations des collaborateurs (prise en compte de l'intergénérationnel, égalité hommes-femmes, diversité, handicap...), les nouvelles opportunités et menaces de l'environnement, afin de s'adapter à la nouvelle donne environnementale

Communiquer sur les actions découlant de la politique RH, en formalisant différents formats de vidéo, pitch, réunion présentielle, note d'informations, et en intervenant auprès des différents acteurs d'une organisation en mobilisant des capacités d'influence, d'éloquence, et d'impact, afin de pouvoir déployer ses actions inspirantes

Défendre les orientations de la politique RH, en adoptant une posture d'acteur des transformations, et une attitude 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

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).

RNCP38137BC05 — Conduire les projets de transformation organisationnels et digitaux de la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Construire un plan de transformation organisationnel de la fonction RH, en analysant son organisation et ses parties prenantes de façon systémique, en prenant en compte les enjeux sociaux de diversité et d'inclusion (des seniors, des personnes en situation de handicap, de l'égalité hommes-femmes) et les enjeux environnementaux, en étudiant les dynamiques de pouvoir au sein de l'entreprise, et en établissant des stratégies d'alliances et de communication, afin de concevoir un projet de transformation individuel et collectif

Déployer la transformation digitale de la fonction RH au sein de l'organisation, en choisissant les outils adaptés (Learning Management System, chat bot, visio-conférence, outils collaboratifs...), en pilotant leur intégration, dans le respect de la politique RSE,

en s'assurant de la maturité digitale de l'organisation et de ses collaborateurs, y compris ceux en situation de handicap, 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

Participation à un hackathon : répondre en temps contraint à un client ayant une problématique en lien avec la transformation digitale de sa fonction RH

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, RRH, 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

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'accès au métier de Directeur des ressources humaines n'est pas réglementé en France.

Toutefois, un cadre réglementaire s'applique en pratique :

Le Code du travail est le principal texte de référence en matière de droit du travail en France. Il contient les dispositions législatives et réglementaires relatives à :

l'ensemble des relations de travail, y compris les conditions d'emploi, la durée du travail, le salaire minimum, les congés payés, les licenciements, les contrats de travail, etc.

la non-discrimination dans le processus de recrutement, de promotion et de traitement des employés (l'article L1132-1 interdit les discriminations liées à l'origine, au sexe, à la situation de famille, à la grossesse, à l'orientation sexuelle, à l'âge, au handicap, aux opinions politiques, etc. et l'article L1133-1 interdit également les discriminations syndicales).

la sécurité et la santé au travail dans les articles L4121-1 et suivants du Code du travail.

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD), texte législatif européen qui a été adopté en 2016 et est entré en vigueur le 25 mai 2018

Concernant la représentation du personnel, un cadre s'impose concernant la mise en place et le fonctionnement des CSE. L'ordonnance n° 2017-1386 adoptée en 2017, a réformé le dialogue social et a instauré le CSE. Elle regroupe les anciennes instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) en une seule instance : le CSE. Le décret d'application n° 2017-1819 précise certaines modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE.

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans, d'un niveau d'anglais courant.

Justifier d'une formation du premier cycle de l'enseignement supérieur (Bac +3).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury de certification est composé :

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

un membre du jury, extérieur à Sciences Po, ayant une expertise particulière dans le secteur lié à la certification,

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

Base légale

Date de décision	18/10/2023
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/10/2028
Date de dernière délivrance possible	18/10/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	14	0	90 %	60 %
2021	16	0	92 %	77 %
2018	15	0	100 %	83 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35263

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35263, RNCP35604, RNCP36136, RNCP37155

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.sciencespo.fr/executive-education/ressources-humaines>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38137/>

Où se former

Formations référencées	9
Organismes	1

Régions couvertes	1
Prix indicatif	4 200 € – 25 900 €
Durée	32 – 154 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	88
Parcours menés à terme	86
Taux d'achèvement	98 %
Période	02/2024 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	99
Montant total engagé	642 560 €
Coût moyen par dossier	6 491 €
Durée moyenne	62 h
Période	12/2023 – 07/2026
France compétences	56 %
Reste à charge titulaire	24 %
Entreprise	19 %
France Travail	0 %
OPCO	0 %

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