

Droit, économie, gestion, mention management des ressources humaines spécialité gestion des ressources humaines

RNCP11414 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1501
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit

Certificateur(s)

Université Rennes I
<http://www.univ-rennes1.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Liste des activités visées par le diplôme, le titre ou le certificat

Le master Management des ressources humaines vise des activités professionnelles assumées par des cadres, chercheurs, experts polyvalents, capables de s'adapter aux fluctuations et à l'évolution des besoins dans ce domaine.

Quatre types de métiers sont spécifiquement visés :

- « Responsable des ressources humaines », en réponse à la demande toujours très prononcée des entreprises pour des spécialistes de Gestion des Ressources Humaines ayant bénéficié d'une formation de haut niveau. De plus en plus d'entre elles pratiquent effectivement une gestion des ressources humaines d'une technicité affirmée, et sont à la recherche de professionnels pouvant apporter leur expertise en ce domaine.
- Responsable d'une activité spécifique de gestion des ressources humaines – Chargé(e) de recrutement, Responsable de formation, Responsable de la mobilité et de la gestion des carrières, Chargé(e) de la diversité professionnelle, Chargé(e) de communication interne, Responsable des Systèmes d'Information Ressources Humaines, Contrôleur de gestion sociale....- en réponse à la demande de grandes organisations où la fonction Ressources Humaines est diversifiée et organisée en différents services spécifiques.
- « Chargé(e) d'études et de recherche », en réponse à la demande, exprimée sur le marché de l'emploi, de cabinets de conseil et d'audit en Gestion des ressources humaines. Cette fonction nécessite une formation de haut niveau en méthodologie de gestion des ressources humaines, tant du point de vue de la maîtrise des techniques quantitatives que qualitatives. La possibilité offerte à l'issue du parcours recherche de continuer en thèse de doctorat permet en outre de disposer d'une ouverture vers le monde académique (université et grande école).
- « Managers d'équipe ». La logique de Gestion des ressources humaines partagée impose un renforcement des capacités des managers à être à l'écoute, à communiquer, à mobiliser leurs équipes, à gérer les conflits, à gérer leur temps, leur stress..... Le marché de l'emploi recrute des profils où la double compétence technique et managériale est de plus en plus exigée dans une perspective internationale.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétences ou capacités attestées

- Appréhender de façon globale le cadre institutionnel, juridique et social des relations sociales dans les organisations, maîtriser le droit et les pratiques relatifs aux conventions et accords collectifs
- Préparer et suivre les instances représentatives du personnel, programmer les échéances annuelles, et les réunions de négociation
- Réaliser et contrôler la paie, effectuer les déclarations administratives sociales et fiscales dans le respect de la réglementation et assurer la veille réglementaire et juridique
- Suivre et piloter les indicateurs de l'organisation en termes de données sociales, pyramide des âges, turn over, taux d'absentéisme, accidents du travail
- Maîtriser les conditions de mise en place d'un plan social, ou d'une fermeture de site, veiller à la mise en œuvre des accords conclus, communiquer auprès des salariés et des partenaires sociaux sur le déroulement des opérations
- Développer et piloter des outils de gestion et process RH, permettant de suivre la mise en œuvre de la politique RH
- Anticiper les évolutions dans l'organisation, mettre en place des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cartographie des emplois et des compétences...), assurer les entretiens d'évaluation
- Élaborer un plan de formation en lien avec la GPEC, sélectionner les prestataires, évaluer l'impact des actions de formation
- Conseiller et accompagner les opérationnels (siège et filiales) dans leurs décisions relatives aux RH (recrutement, mobilité, promotion)
- Mettre en place des processus d'intégration adaptés, développer une approche interculturelle des RH, préparer les expatriés
- Conduire ou participer à l'ensemble des négociations sur les dossiers sociaux et négocier dans le but d'aboutir à un accord susceptible de devenir une nouvelle norme sociale, entretenir le dialogue social
- Analyser des situations professionnelles en termes de conditions de travail, d'organisation et d'ergonomie des postes de travail, proposer des solutions permettant de les améliorer
- Optimiser la gestion du temps de travail, organiser la modulation horaire en lien avec les besoins de l'organisation et les souhaits des personnels
- Construire une politique RH, en lien avec les principales orientations stratégiques, définir les besoins en emplois et compétences, quantitatifs et qualitatifs, mesurer les écarts par rapport à l'existant et proposer des stratégies d'acquisition et ou de développement des compétences
- Élaborer les projets RH permettant d'accompagner l'évolution de l'entreprise (mobilité, formation, tutorat ...), assurer la communication sur ces projets
- Animer la fonction RH, favoriser la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail, créer les conditions de leur intégration
- Proposer des innovations sur l'ensemble du champ social, en lien avec les attentes des salariés et la politique RH
- Évaluer les pratiques RH de l'entreprise, mesurer l'impact de la politique mise en œuvre (climat social, égalité salariale, discrimination à l'embauche,...), et mettre en place les mesures et actions en vue d'optimiser indicateurs sociaux, climat, attractivité de l'entreprise
- Définir une politique de rémunération, des objectifs généraux et spécifiques par type de population, site, département, en cohérence avec les stratégies, budgets et attentes du terrain.

Principales compétences transversales

Traitement de l'information

- Produire du sens à partir de données brutes (calculs de coûts, ratios, statistiques, schémas ...)
- Contextualiser l'information et la mettre en perspective
- Trier, synthétiser pour saisir un processus de travail dans sa globalité

Résolution de problème

- Traiter et résoudre des problèmes complexes
- Adopter une approche interdisciplinaire

Conduite de projet

- Concevoir et planifier son travail et celui de ses équipes
- Organiser, coordonner et conduire le travail au sein d'un collectif

Autres compétences transversales

- Communiquer en Anglais
- Sens de l'écoute et des relations humaines
- Empathie et sens du dialogue et du relationnel

- Esprit d'initiative
- Qualités d'anticipation, aptitudes à innover, à faire émerger des idées
- Psychologie pour comprendre les aspirations des salariés
- Sens de l'écoute et des relations humaines
- Esprit d'analyse et de synthèse
- Créativité et rigueur
- Ouverture d'esprit
- Charisme et aisance relationnelle
- Culture du résultat

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Environnement professionnel

- Grandes entreprises industrielles ou de services
- PME industrielles ou de services
- Grandes entreprises et PME internationales
- Grande distribution
- SSII
- Cabinets de conseil
- Cabinets d'études RH
- Fédérations ou syndicats professionnels
- Collectivités locales
- Administrations
- Banques et assurances
- Organismes de formation
- Associations...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Emplois

- Directeur des Ressources Humaines
- Responsable Ressources Humaines
- Responsable emplois, formation
- Chargée de recrutement
- Responsable des Rémunérations
- Chargé d'études RH
- Juriste chargé des relations sociales
- Chargé de la diversité et de l'égalité professionnelle
- Responsable de la mobilité professionnelle et des carrières
- Responsable SIRH
- Chercheurs en GRH
- Manager d'équipes internationales....

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)

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

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

Enseignants du diplôme et professionnels

COMPOSITION DU JURY — VAE

Composition du jury votée par l'Université

ACCESSIBLE EN OUTRE-MER

Nouvelle-Calédonie, Polynésie française

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP29876

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.univ-rennes1.fr/>

<http://soie.univ-rennes1.fr/>

http://www.igr.univ-rennes1.fr/accueil/index_fr.htm

Université Rennes 1

Institut de Gestion de Rennes

Service Orientation Insertion Entreprise

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/11414/>