

Economie Gestion Administration spécialité Métiers du management

RNCP12681 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	315p, 312m, 310
Code(s) ROME	D1406, M1702, M1502, M1302, M1205
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/10/2019

Certificateur(s)

Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Université d'Artois

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

La spécialité « métiers du management » a pour objectif principal de former des futurs cadres dans des métiers qui demandent une réelle compétence dans les domaines de l'économie et de la gestion, et non une simple compétence technique. A l'image des MBA, il donne à l'étudiant une formation de base de haut niveau lui permettant d'appréhender le contexte des décisions stratégiques et de mener ce type de décision dans des organisations poursuivant des buts qui ne sont pas exclusivement économiques et dans des secteurs d'activité complètement différents. Les compétences transversales de base nécessaires à tout cadre supérieur et communes aux trois parcours (Ressources Humaines, création et développement des PME-PMI et management du point de vente et de la grande distribution) sont les suivantes :

- Savoir orienter et contextualiser une stratégie quels que soient le contexte et les objectifs de l'organisation dans laquelle il s'insère.
- Savoir animer une équipe de travail et s'y intégrer.
- Savoir décider de manière autonome et responsable.
- Savoir négocier avec des partenaires (clients, fournisseurs, collaborateurs...).
- Savoir analyser des situations, diagnostiquer et proposer des solutions.
- Savoir organiser et gérer un projet dans le temps.
- Savoir réaliser une veille documentaire dans un domaine professionnel en langue française et anglaise.
- Savoir analyser les risques liés et aux changements de toutes natures.
- Savoir organiser et mener un audit.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

On peut en fonction des métiers du management choisir repérer les compétences suivantes.

En matière de management des Ressources Humaines, le manager doit avoir les compétences nécessaires pour attirer et retenir les meilleurs employés, les aider à développer leur potentiel, les informer, les motiver, les récompenser. Les compétences spécifiques sont :

- Maîtriser les outils de gestion des ressources humaines en matière de gestion de l'emploi (recrutement, GPEC), de rémunération (outils de motivation, gestion de la paie), de la formation (plan de formation...) et de l'évaluation du personnel (bilan social, bilan de compétences...).
- Savoir replacer la gestion des ressources humaines dans la gestion stratégique de l'entreprise en réalisant notamment une analyse des risques sociaux liés aux changements de différentes natures.
- Savoir gérer les ressources humaines dans un contexte économique et juridique en évolution permanente.
- Savoir gérer les problèmes spécifiques liés à l'internationalisation de la gestion des ressources humaines.
- Savoir animer une équipe, négocier avec le personnel et ses représentants, régler des conflits.
- Maîtriser l'impact des NTIC sur la GRH.

En matière de création et de développement des PME-PMI, le manager doit être capable d'aider le chef d'entreprise dans ses décisions stratégiques et d'encourager à la création ou à la reprise d'entreprise et à l'audit interne ou externe. Les compétences spécifiques sont :

- Maîtriser les bases de la fiscalité d'entreprise.
- Savoir analyser la situation financière de l'entreprise pour détecter les risques, faire des choix de financement et d'investissement.
- Maîtriser les principes de base de la logistique.
- Maîtriser les outils de contrôle de gestion de l'ensemble de l'activité de l'entreprise.
- Maîtriser les dispositifs de soutien à la création de PME-PMI.
- Maîtriser les techniques de gestion de projet.
- Comprendre le rôle joué par les réseaux d'entreprise dans sa stratégie et dans la gestion de l'innovation.
- Maîtriser et mettre en œuvre un processus de gestion de la qualité.
- Maîtriser les principaux aspects juridiques liés à l'exercice d'une activité.
- Maîtriser le rôle joué par les NTIC dans le développement de l'entreprise.

En matière de management du point de vente et de la grande distribution, le manager aura les compétences nécessaires à la gestion de la relation client et fournisseur et l'optimisation du point de vente. Les compétences spécifiques sont :

- Approfondir les connaissances concernant les relations avec les clients, les déterminants des évolutions du comportement d'achat et leurs traductions en stratégies de marketing et en distribution moderne.
- Donner une culture générale permettant aux étudiants d'analyser et de comprendre les enjeux politiques et économiques d'un pays, de les traduire en stratégies de marketing et en distribution moderne.
- Développer chez eux les compétences nécessaires pour concevoir des systèmes de vente et de distribution en France et à l'étranger.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ressources humaines - Création et développement de PME-PMI - Management de points de vente et de la grande distribution

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

DRH - Audit et contrôle de gestion

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 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 764 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très 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) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	52 795
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

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, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Enseignants, enseignants-chercheurs et professionnels ayant contribué aux enseignements.

COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Au titre de la VAP 85 : enseignants-chercheurs et professionnels.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Enseignants-chercheurs et professionnels.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/10/2019
--	------------

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/12681/>