

Master à finalité Professionnelle Domaine : Droit, Economie, Gestion Mention : Management et conseil Spécialité : Gestion des ressources humaines dans les multinationales [FA]

RNCP13247 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	315, 310
Code(s) ROME	M1301, M1402, M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/10/2019

Certificateur(s)

Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne

<http://www.u-pec.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le triple objectif poursuivi par le Master à finalité Professionnelle, Domaine Droit, Economie, Gestion, Mention Management et conseil, Spécialité Gestion des ressources humaines dans les multinationales en apprentissage, sont de :

- Avoir une bonne maîtrise du contexte international (systèmes de gestion, analyse de l'environnement, management interculturel, analyse comparée...)
- Maîtriser les principales politiques et instrumentations associées à une gestion des ressources humaines dans les multinationales (conception de package de rémunération, suivi des expatriés, contrôle de gestion sociale, gestion des hauts potentiels, management des compétences)
- Développer une analyse critique du métier de responsable RH dans un contexte international (prise de recul par rapport aux pratiques RH, dimension politique de la fonction, Ressources Humaines contextualisées, limite des instrumentations),

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les titulaires doivent notamment maîtriser quatre types de compétences pour pouvoir évoluer au sein des services RH du siège, des filiales et des divisions des entreprises :

- Techniques : capacités à réaliser des actes RH respectant les droits sociaux et fiscaux nationaux, concevoir des procédures administratives respectant les différents contextes nationaux, gérer et renseigner un système d'information RH international, réaliser des packages de rémunération, gérer les carrières à l'international,...)
- Interculturelles : capacités à distinguer les spécificités culturelles, économiques et sociales des différents pays, gérer les conflits interculturels, préparer les collaborateurs à travailler dans des équipes interculturelles ou à partir à l'étranger, assurer le suivi des expatriés et des détachés

- **Managériales** : capacités à travailler avec des équipes RH locales, créer des adhésions, accompagner des projets internationaux, servir d'appui aux équipes virtuelles internationales, conduire des projets RH transnationaux
 - **Relationnelles** : capacités d'adaptation, d'ouverture, d'écoute et d'empathie, d'animation d'équipe)
- A l'issue du Master à finalité Professionnelle, Domaine Droit, Economie, Gestion, Mention Management et conseil, Spécialité Gestion des ressources humaines dans les multinationales en apprentissage, le diplômé est capable de :
- Maîtriser les principales politiques et instrumentations associées à une gestion des ressources humaines dans les multinationales (conception de package de rémunération, suivi des expatriés, contrôle de gestion sociale, gestion des hauts potentiels, management des compétences)
 - Proposer des instrumentations et ajuster les pratiques RH sur la base d'une analyse critique du contexte international et de la dimension politique de la fonction.
 - Distinguer les spécificités culturelles, économiques et sociales des différents pays, comprendre et analyser les conflits interculturels, préparer les collaborateurs à travailler dans des équipes interculturelles ou à partir à l'étranger.
 - Assurer le suivi des expatriés et des détachés, gérer les carrières à l'international.
 - Manager des équipes RH locales, créer des adhésions, accompagner des projets internationaux, servir d'appui aux équipes virtuelles internationales, conduire des projets RH transnationaux.
 - Concevoir des politiques sociales globales et locales, en fonction des contextes et des enjeux spécifiques des entités et des populations concernées.
 - Animer la politique sociale, piloter le dialogue social dans des zones géographiques et des business units spécifiques, en lien avec les directives émanant du niveau central.
 - Réaliser des actes RH dans le respect des droits sociaux et fiscaux nationaux.
 - Concevoir des procédures administratives respectant les différents contextes nationaux.
 - Gérer et renseigner un système d'information RH international ; mener et diffuser des études sur la gestion internationale des Ressources Humaines.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Toute entreprise paneuropéenne, internationale ou multinationale
- Cabinets de conseil en stratégie, organisation, management, communication,...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Auditeur/Auditrice social(e), Contrôleur de gestion social
- Chargé(e) d'études, de l'emploi et des compétences, des compétences et de la mobilité professionnelle
- Chef de projet RH
- Responsable de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Gestionnaire de carrières internationales
- Compensation & Benefits manager
- Responsable SIRH, RH opérationnel chargé(e) d'animer la politique sociale dans des zones géographiques et des business units spécifiques
- Responsable d'une population d'expatriés, responsable de la mobilité internationale
- Gestionnaire RH: recrutement, formation, gestion des carrières, relations sociales, rémunérations
- Consultant(e) en conduite du changement, en organisation d'entreprise, en RH international (management interculturel, rémunération, consultant en développement social, consultant(e) en gestion de crise ?)
- Ingénieur(e)- conseil en management, en organisation

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 4 sur 5.

Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 226
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

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, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Responsable pédagogique de la formation et Personnes ayant contribué aux enseignements
(Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Responsable pédagogique de la formation et Personnes ayant contribué aux enseignements
Un dossier de candidature spécifique à la formation continue est en ligne sur :
<http://www.iae.univ-paris12.fr/formation/continue>

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Responsable pédagogique de la formation et Personnes ayant contribué aux enseignements
(Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
Les candidats à la formation en apprentissage doivent être ressortissants de l'Union européenne ou détenteurs d'un permis de travail à temps plein.
Pour un premier contrat d'apprentissage, ils doivent être âgés de moins de 26 ans à la date de sa signature.

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Responsable pédagogique de la formation et Personnes ayant contribué aux enseignements

COMPOSITION DU JURY — VAE

Cette formation est accessible via :

- la Validation des Acquis Professionnels (VAP) qui permet un accès dérogatoire à une formation (décret n°85-906 du 23 août 1985)

Examen du dossier constitué des cursus de formation, professionnel et personnel par une commission pédagogique.

- la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permettant d'obtenir tout ou partie d'un diplôme (loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, décret n°2002-590 du 24 avril 2002)

Examen du dossier constitué des cursus de formation, professionnel et personnel et audition du candidat par un jury de validation.

Tous les diplômes proposés à l'université Paris-Est Créteil Val de Marne sont susceptibles de faire l'objet d'une VAP

ou d'une VAE.

Dispositif VAE (Responsable pédagogique de la formation, personnes ayant contribué aux enseignements et représentants du monde professionnel)

Enseignants - chercheurs et professionnels

Validation des acquis de l'expérience (type 82)

Base légale

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

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.iae.u-pec.fr/>

<http://fseg.u-pec.fr/>

IAE Gustave Eiffel

Faculté de sciences économiques et gestion

Université Paris-Est Créteil Val de Marne

Statistiques

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/13247/>