

Master information et communication : Spécialité Ressources humaines et communication

RNCP18978 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	315r, 315
Code(s) ROME	M1502, M1503, E1103
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit

Certificateur(s)

CELSA - Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication

<http://www.celsa.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le titulaire de la certification, qu'il soit DRH, consultant ou chargé d'une fonction RH, peut déployer ses activités dans tout type d'organisation (entreprise publique ou privée, administration, agence, cabinet d'audit, collectivité, association, ONG...). Il participe ou pilote des activités qui peuvent consister à :

- accompagner la stratégie de l'organisation ;
- suivre l'évolution du contexte politique, économique et social ;
- assurer une veille juridique ;
- conseiller la direction ;
- élaborer et mettre en oeuvre une stratégie RH adaptée ;
- décliner la stratégie RH par sites et populations concernées ;
- élaborer et négocier les budgets RH ;
- veiller à la bonne exécution des budgets RH ;
- informer syndicats et salariés des projets RH ;
- négocier avec les instances représentatives du personnel ;
- définir la politique de recrutement et veiller à sa mise en oeuvre ;
- définir la politique de rémunération et veiller à sa mise en oeuvre ;
- définir la politique de formation et veiller à sa mise en oeuvre ;
- définir la politique de SIRH et veiller à sa mise en oeuvre ;
- élaborer le plan de gestion prévisionnelle des compétences et de gestion des carrières ;
- élaborer et mettre en oeuvre le plan de communication notamment pour la communication interne, la communication managériale, la marque employeur, la communication de crise et les réseaux sociaux ;
- piloter des études en vue de diagnostics sociologiques sur le corps social de l'organisation (climat social, diversité, RSE...) ;
- mettre en place des indicateurs de pilotage ;
- accompagner le changement ;
- veiller à la bonne application du droit du travail ;
- réaliser le bilan social annuel ;
- évaluer les actions mises en oeuvre ;

- encadrer les équipes RH et développer leurs compétences.

Selon la taille de l'organisation, il peut s'investir dans des missions fonctionnelles ou opérationnelles.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification exerce ces activités en mobilisant différentes compétences :

- être en mesure de comprendre les enjeux socio-économiques ;
- avoir une vision globale de l'organisation ;
- connaître les métiers de l'organisation ;
- connaître le droit du travail ;
- connaître les processus et les outils de la fonction RH ;
- maîtriser les techniques de négociation ;
- savoir accompagner le management ;
- savoir conduire des projets ;
- savoir mener un entretien ;
- connaître les outils d'enquêtes ;
- maîtriser les outils statistiques de gestion budgétaire ;
- savoir utiliser les réseaux sociaux ;
- disposer de compétences communicationnelles ;
- disposer de qualités rédactionnelles ;
- savoir animer des équipes ;
- maîtriser une langue vivante dans un cadre professionnel.

Blocs de compétences

RNCP18978BC01 — Elaborer la stratégie de gestion des ressources humaines d'une structure

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Accompagner la stratégie RH de l'organisation en suivant l'évolution du contexte politique, économique et social, en assurant une veille juridique relative à son champ d'activité, en conseillant la Direction à propos notamment des changements liés à la numérisation, aux questions relatives à la diversité, à la qualité de vie au travail, à la non discrimination, à la RSE.
- Elaborer et mettre en œuvre une stratégie RH et une politique d'accompagnement du changement adaptée en pilotant des études en vue de diagnostics sociologiques sur le corps social de l'organisation, en élaborant le plan de gestion prévisionnelle des compétences et de gestion des carrières, en négociant les budgets RH.

Modalités d'évaluation :

Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques tout au long du parcours.

Analyse d'une stratégie d'entreprise et identification des enjeux de son organisation et de la fonction RH dans le cadre de la problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale mobilisant des compétences en sciences humaines et sociales (information et communication, sociologie, psychosociologie, sémiologie, éthique).

Attestation : ?Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.

RNCP18978BC02 — Gérer les relations sociales et la performance sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Gérer les relations de travail en informant les syndicats et les salariés des projets RH et en négociant avec les instances représentatives du personnel.

Veiller à la bonne application du droit du travail et réaliser le bilan social annuel.

Modalités d'évaluation :

Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques au long du parcours.

Analyse d'un contexte sociologique et communicationnel des relations de travail dans le cadre d'une problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale.

Attestation : :?Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.

RNCP18978BC03 — Piloter la mise en œuvre de la politique RH d'une structure

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Décliner la stratégie RH par sites et populations concernées en veillant à la bonne exécution des budgets RH, en manageant le process e-RH et en mettant en place des indicateurs de pilotage

Elaborer, mettre en place et gérer la politique de recrutement

Développer une politique de rémunération globale et veiller à sa mise en œuvre

Définir et mettre en œuvre la politique de formation et veiller à sa mise en œuvre

Gérer la politique d'accompagnement du changement, notamment liée à la numérisation des activités, et veiller à sa mise en œuvre

Définir la politique de SIRH et veiller à sa mise en œuvre

Modalités d'évaluation :

Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques au long du parcours.

Elaboration d'un déploiement de politique de gestion des ressources humaines détaillé dans le cadre d'une problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale.

Attestation : ?Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation

RNCP18978BC04 — Définir et mettre en œuvre la stratégie de communication d'une structure

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Elaborer et décliner la stratégie de communication RH en mettant en œuvre le plan de communication pour la communication interne, managériale, la marque employeur, la communication de crise, les réseaux sociaux et l'accompagnement au changement

Modalités d'évaluation :

Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques au long du parcours.

Elaboration d'un plan de communication RH détaillé dans le cadre d'une problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale.

Elaboration de situations de communication orale et de travail en réunion

Attestation : ?Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Entreprise publique ou privée, administration, agence, cabinet d'audit, collectivité, association, ONG...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur(ice) / Responsable des ressources humaines ; Responsable du recrutement ; Responsable de formation ; Responsable de la communication interne ; Responsable du développement social ; Responsable de la diversité ; Responsable de la marque employeur ; Responsable de la rémunération et des avantages sociaux (Comp & Ben) ; Responsable des relations sociales ; Responsable des talents et du développement RH ; Responsable GPEC et de la mobilité ; HRBP ; Consultant(e) en ressources humaines

RÈGLEMENTATIONS 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)	2 206 €
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) U0X80 — Assistants de la communication · tension 1/5 (Très faible) U0X90 — Cadres de la communication · tension 1/5 (Très faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	36 861
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	13 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement U0X80 — Assistants de la communication U0X90 — Cadres de la communication

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Certification accessible aux diplômés de la Licence Information - Communication du CELSA et, sur concours d'entrée en M2, aux étudiants externes titulaires des 60 ECTS de M1.

Les jurys sont composés d'enseignants-chercheurs conformément aux textes réglementaires.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

En formation continue, le Master 2 est accessible, sur dossier et après entretien, aux adultes de + 26 ans justifiant d'au moins 3 années d'expérience professionnelle. VAP possible (formation en 1 an).

Les jurys sont composés d'enseignants-chercheurs conformément aux textes réglementaires.

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Apprentissage possible en 2ème année de M2 uniquement. Certification accessible aux diplômés du M1 du CELSA et, sur concours d'entrée en M2, aux étudiants externes titulaires des 60 ECTS de M1.

Les jurys sont composés d'enseignants-chercheurs conformément aux textes réglementaires.

COMPOSITION DU JURY — VAE

VAE (accompagnée et non accompagnée). Accès sur dossier

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site de l'Observatoire de l'Insertion Professionnelle de l'Université

<http://www.paris-sorbonne.fr/nos-formations/orientation-insertion-et-debouches/presentation-3280/presentation-4904/>

Université Paris Sorbonne

CELSA Université Paris Sorbonne

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/18978/>