

# Master Droit Economie Gestion Mention Sciences du Management Spécialité professionnelle GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

RNCP20032 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                |
| Sigle                   | MASTER — Master         |
| Code(s) NSF             | 315m, 315               |
| Formacode(s)            | 33054                   |
| Code(s) ROME            | M1503, M1502, M1402     |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement de droit |
| Date d'échéance         | 31/10/2019              |

## Certificateur(s)

Ministère de l'Enseignement Supérieur

Université de Bourgogne - Dijon

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

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

### ACTIVITÉS VISÉES

La formation, centrée sur une approche professionnalisante, prépare à des fonctions de responsabilité et de direction dans le domaine de la Gestion des Ressources Humaines (GRH). Le titulaire de ce diplôme peut exercer les activités (ou fonctions) suivantes :

- définir et mettre en œuvre la politique de management et de GRH de la structure selon ses orientations stratégiques
- concevoir et piloter les opérations liées à la gestion des emplois et des compétences (gestion de carrière : promotion, mutation, formation, mobilités, reclassement...)
- élaborer ou superviser la gestion administrative du personnel (effectifs, mouvements de personnel, dossiers individuels, congés, rémunération ...)
- définir et mettre en œuvre une politique de rémunération
- contrôler l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Veiller aux conditions générales de travail et d'application de la législation sociale
- organiser la concertation et le dialogue social avec les membres du personnel ou leurs représentants
- développer l'information et la communication dans l'entreprise :
- définir et mettre en œuvre une politique de recrutements (internes et externes) adaptée à la stratégie d'entreprise

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le master GRH met l'accent sur la valeur ajoutée par la Fonction RH en tenant compte de son évolution. A l'issue de cette formation, les diplômés exercent dans des Services RH en organisation et développent les compétences suivantes :

- a) Compétences fonctionnelles :
- identifier, analyser et résoudre les problèmes juridiques (notamment en matière de droit social) ou de management

; les traduire en terme de gestion des risques

- mettre en place des indicateurs de performance RH (budget....)
- mettre en place des indicateurs sociaux
- mobiliser les principes de raisonnement éthique dans l'analyse des problèmes
- définir et faire évoluer le système d'information RH
- établir une politique de communication (interne et externe) et développer des actions

b) Compétences transversales :

- évaluer, comprendre et analyser l'environnement
- exercer une fonction d'encadrement et animer des équipes : manager
- concevoir et présenter oralement et par écrit une politique et les actions à mener
- travailler en équipe
- établir et suivre un budget

c) Compétences relationnelles : écouter, communiquer, gérer les conflits, négocier avec les partenaires sociaux

d) Compétences particulières :

Recrutement :

- identifier, analyser et évaluer un besoin de recrutement
- proposer des solutions adaptées au besoin de recrutement (mobilité interne, CDD, intérim, sous-traitance, CDI...)
- gérer et faire évoluer un vivier de candidatures (suivi des candidatures spontanées ; promotion externe de l'entreprise auprès d'écoles et lors de forums, mise en place de partenariats)
- mettre en œuvre un processus de recrutement : définir le poste à pourvoir et le profil de candidat recherché, choisir les méthodes de recherche et modes de diffusion, rédiger l'annonce, choisir et mettre en œuvre des méthodes et techniques de présélection et sélection, aider à la décision d'embauche, organiser et suivre l'intégration

Formation et développement/gestion des compétences (GPEC)

- élaborer le plan de formation (recueil et analyse des besoins, construction d'un dispositif de formation, consultation des partenaires sociaux, gérer le budget de formation)
- analyser la mobilité et la GPEC
- analyser les besoins en emploi
- établir la cartographie des emplois, les fiches de poste et un référentiel de compétences
- mener une démarche d'appréciation des performances et compétences
- gérer les parcours professionnels
- conduire les évaluations du personnel et mener les entretiens annuels

Rémunération : préparer, formuler et présenter une politique de rémunération

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce professionnel en Ressources Humaines exerce dans des entreprises privées ou publiques, de toutes tailles et secteurs d'activités ou dans un cabinet (conseil ou recrutement).

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les titulaires du Master GRH sont appelés à occuper des fonctions dans tous les domaines des ressources humaines

- Directeur des Ressources Humaines
- Responsable ou adjoint au responsable d'un service de gestion des ressources humaines
- Responsable de l'emploi, de la formation, du recrutement, de la communication, des rémunérations, des relations sociales, etc.
- Conseiller en formation
- Juriste ou conseiller dans les organisations professionnelles (MEDEF...)
- Auditeur social
- Consultant en gestion des ressources humaines, en stratégie sociale, en recrutement, en reclassement, en Systèmes d'informations RH (SIRH), en management...

### 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).

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Modérée (3/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Manque de main-d'œuvre disponible                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 625 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 40 039                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 26 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 10 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                                                   |

## 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, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Personnes ayant contribué aux enseignements (Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

20% enseignants-chercheurs et 80% de professionnels

### COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Possible pour partie du diplôme par VES ou VAP

### COMPOSITION DU JURY — VAE

Enseignants-chercheurs et professionnels (décret 2202-590 du 24 avril 2002)

## Base légale

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

## Pour plus d'informations

### LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://iae.u-bourgogne.fr/masters/master-gestion-ressources-humaines.html>

<http://www.u-bourgogne-formation.fr/Master-pro-gestion-des-ressources.html>

Université de Bourgogne

## Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20032/>