

Mention Gestion des Ressources Humaines

RNCP21350 · RNCP · Publiée

L'essentiel

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

Certificateur(s)

Université Panthéon Sorbonne - Paris 1

<http://www.formationpermanente.univ-paris1.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

La mention Gestion des Ressources Humaines est composée de 2 parcours

Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise (Ap - FC) IAE de Paris

Gestion stratégique des ressources humaines (Ap - FC)

- Parcours Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise (Ap - FC) IAE de Paris

Les diplômés sont aptes à :

Elaborer et piloter une politique de gestion ds ressources humaines

Elaborer et piloter une politique de Responsabilité sociale de l'entreprise

Mesurer et suivre la performance sociale de l'organisation

Mettre en adéquation de la politique RH avec la stratégie de l'entreprise et son organisation

Animer des réseaux internes à l'entreprise relatifs au déploiement des politiques RH et RSE (ligne managériale, équipes administratives dédiées, experts fonctionnels, salariés et leur représentants)

négocier avec les syndicats et les autres parties prenantes de l'entreprise

- Parcours Gestion stratégique des ressources humaines (Ap - FC)

Missions stratégiques ou de direction :

- Définition de la politique de développement RH
- Accompagnement des transformations de l'entreprise
- Pilotage des projets de transformation des process
- Conseil et support auprès des opérationnels
- Management et coordination de l'administration RH

Missions opérationnelles :

- recrutement (profil de poste, communication, sélection, intégration et évaluation)
- gestion des carrière (analyse des besoins, GPEC, évaluation des performances et des potentiels, gestion des mobilités)
- mobilité internationale (études de faisabilité, gestion des dossiers individuels, assistance aux supérieurs hiérarchiques, coordination des prestataires)
- formation (élaboration du plan de formation, pilotage des projets de formation, gestion administrative, élaboration du budget et ingénierie financière),

- rémunération (veille en matière d'équité et d'incitativité, optimisation sociale et fiscale)
- contrôle de gestion sociale (réalisation du bilan social et autres rapports légaux, reporting groupe, audit et conseil)
- SIRH (analyse des besoins, pilotage du déploiement de solutions, mise en oeuvre des évolutions, assistance aux utilisateurs),
- relations sociales (organisation des instances et négociations collectives, gestion des contentieux, appui aux RRH et à la ligne hiérarchique, conseil à la direction)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Capacités attestées :

- Parcours Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise (Ap - FC) IAE de Paris

Capacité à évaluer la cohérence d'un système de GRH

Capacité à construire une veille sur les liens entre entreprise et société

Capacité à relier politiques RH et stratégies de l'entreprise

Capacité à diagnostiquer une situation de travail

Capacité à proposer et mettre en œuvre des politiques sociales

- Parcours Gestion stratégique des ressources humaines (Ap - FC)

Capacités attestées :

Rendre la fonction RH partenaire d'affaire :

- anticiper l'évolution de l'organisation (diagnostic stratégique, organisationnel et psycho-social)
- décliner la politique de développement RH en termes d'emploi et de compétences
- mesurer son impact financier et organisationnel

Susciter des relations sociales harmonieuses :

- respecter le droit du travail et de la protection sociale
- entretenir les relations professionnelles
- posséder des compétences en matière de négociation collective et de résolution des conflits

Piloter la politique de développement RH :

- déployer les processus (recrutement, gestion des carrières, formation, etc.)
- se tenir en support des responsables opérationnels
- négocier avec les partenaires sociaux (commissions emploi, formation, NAO, CHSCT, etc.).

Accompagner le changement en préparant le personnel aux évolutions de l'entreprise :

- réaliser un audit social outil de diagnostic et de décision
- favoriser l'apprentissage organisationnel par un management des compétences
- mettre en œuvre un accompagnement individuel porteur de développement professionnel

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Si toutes les entreprises pratiquent la GRH, seules les entreprises moyennes ou grandes peuvent financer un service dédié à la mise en œuvre de la politique de développement RH. Nos diplômés sont ainsi embauchés par de grandes structures françaises ou internationales de tous les secteurs d'activités, sauf les services publics dont le fonctionnement est bien particulier.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Après un temps de formation d'un an ou deux, comme adjoint, junior ou chargé d'études, une évolution est possible soit en développement RH, à la RH siège, soit en petites unités, au fonctionnement proche d'une PME, pour une mission de RH de proximité. Ainsi, on devient responsable recrutement, mobilité, formation ou rémunération, voire contrôleur de gestion social ou responsable des relations sociales d'un établissement, pour, à terme, occuper des emplois plus sensibles, de direction d'une fonction RH entière ou d'une de ses parties, en développement RH et formation, ou encore en relations sociales.

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)	2 135 €
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, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Jury d'admission formé d'enseignants-chercheurs et intervenants professionnels

COMPOSITION DU JURY — VAE

Jury de VAE formé d'enseignants-chercheurs et intervenants professionnels

Base légale

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

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21350/>