

Master Economie Gestion mention Sciences de gestion spécialité Gestion des ressources humaines et management public finalité professionnelle

RNCP21460 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	122
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/10/2019

Certificateur(s)

Ministère de l'Enseignement Supérieur

Université Panthéon Assas - Paris 2

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le titulaire de ce diplôme peut exercer les activités (ou fonctions) suivantes :

- concevoir, mettre en œuvre et évaluer une politique de ressources humaines ;
- suivre et réaliser la mise en œuvre juridique de l'ensemble des opérations statutaires et non statutaires requises par la gestion administrative des grades et des emplois au sein des corps de fonctionnaires (nomination, titularisation, avancement, reclassement, détachement, mise à disposition, procédures disciplinaires, rémunération, etc.) ;
- développer et diffuser des outils de gestion des ressources humaines : outils d'évaluation, outil de gestion personnalisée, outil de développement des compétences, systèmes d'information, etc. ;
- mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- suivre et gérer les carrières et organiser la mobilité des agents ;
- concevoir et mettre en œuvre un plan de formation dans une organisation publique ;
- concevoir et mettre en œuvre les modalités d'une politique de recrutement, organiser les concours ;
- gérer les relations avec les partenaires sociaux : organiser les élections professionnelles, faire fonctionner les instances paritaires, assurer le dialogue social ;
- concevoir et mettre en œuvre des mesures d'action sociale ;
- élaborer et diffuser le bilan social ;
- mettre en œuvre un projet de changement ou de réorganisation des services.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les connaissances et compétences attendues à l'issue de la formation sont les suivantes et correspondent aux objectifs assignés à chacun des modules du programme :

§ Agir en environnement public

Savoir analyser le contexte d'action et identifier les marges de manœuvre pour le gestionnaire de ressource humaine

Évaluer une situation et anticiper les évolutions

Maîtriser les outils de mesure de la performance publique

Maîtriser les outils d'analyse des politiques publiques et en tirer des conséquences pour l'action

§ Construire et conduire des politiques de gestion des ressources humaines

Savoir élaborer un diagnostic stratégique

Concevoir des plans d'action en matière de gestion des ressources humaines et des outils de suivi de l'emploi

Maîtriser les outils de la gestion prévisionnelle et de la gestion de Identifier les leviers d'action pour la mise en œuvre d'une politique de ressource humaine

Connaître les techniques de recrutement et de marketing RH

Être capable de piloter un consultant RH (mettre au point un cahier des charges, maîtriser le suivi, assurer la communication des résultats, etc.)

§ Gérer le personnel dans le cadre du droit de la fonction publique

Savoir assurer l'équilibre entre les impératifs statutaires propres à la fonction publique et le développement des personnes et des compétences

Maîtriser les techniques de négociation et savoir gérer des conflits

Savoir gérer les relations sociales et créer un climat de dialogue avec les partenaires sociaux

Avoir une conscience claire de ses responsabilités, de ses droits et devoirs

S'approprier la déontologie des métiers des ressources humaines

§ Manager des organisations publiques

Maîtriser les outils et méthodes du diagnostic organisationnel

Discerner dans une situation organisationnelle les ressources, les contraintes et les voies pour agir

Comprendre les dynamiques organisationnelles afin d'identifier des leviers de performance collective

Développer une intelligence organisationnelle

Construire, animer et piloter une équipe

Développer des méthodes d'organisation efficace du travail

S'assurer de la qualité des conditions de travail et élaborer un plan d'action en matière d'hygiène et de sécurité

Prendre des décisions en matière de gestion des ressources humaines

§ Développer le potentiel humain dans le secteur public

Maîtriser les outils de développement des compétences et de gestion des carrières

Maîtriser les différentes techniques d'évaluation

Développer des modes de gestion incitatifs

§ Maîtriser les techniques et technologies de la gestion des ressources humaines

Évaluer les ressources et anticiper les besoins

Maîtriser et mettre en œuvre un système d'information

Maîtriser les technologies nouvelles d'information et de communication et leur impact sur la gestion des ressources humaines

Élaborer des indicateurs du contrôle de gestion sociale

Mettre au point des tableaux de bord

Assurer la diffusion de l'information et des connaissances

§ Pratiquer la gestion des ressources humaines en univers public

Maîtriser les techniques de benchmarking et capitaliser les bonnes pratiques RH et

Connaître les ressorts de l'innovation en matière de RH et savoir assurer le développement de ces innovations

Développer une imagination managériale pour mettre au point, expérimenter et évaluer des démarches innovantes en matière de RH

Approfondir des problématiques en matière de gestion des ressources humaines

Maîtriser les sources, les moyens et les lieux d'information afin de se tenir au courant de l'actualité des ressources humaines

Savoir s'insérer dans des réseaux de professionnel RH

Développer un courage managérial et acquérir le sens des responsabilités

Acquérir un savoir-faire relationnel

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Master Gestion des Ressources Humaines et Management Public du CIFFOP a pour objectif principal de préparer à des fonctions d'encadrement et de management dans les directions de ressources humaines des administrations publiques. Ces fonctions de responsables ressources humaines généralistes ou experts pourront s'exercer diversement dans :

- Les administrations d'État : dans les directions ressources humaines des administrations centrales des ministères, dans les services déconcentrés ou encore dans les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH instituées dans les préfectures de région.
- Les collectivités territoriales.
- Les établissements hospitaliers.
- Les établissements publics.
- Les entreprises de service public et plus généralement toutes celles qui assurent des missions de service public.

Éventuellement dans :

- Les services RH des institutions ou des organes de l'Union européenne.
- Les organisations internationales.
- Les cabinets de conseil.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le Master Gestion des Ressources Humaines et Management Public du CIFFOP vise une meilleure professionnalisation des cadres-managers en charge de la gestion des ressources humaines dans le secteur public. Parmi les métiers visés et les postes ciblés (dont la dénomination varie selon les administrations) peuvent être cités à titre d'exemples :

- responsable ressource humaine
- responsable formation
- responsable du développement des compétences
- responsable mobilité - carrière
- responsable de la gestion prévisionnelle
- responsable de la gestion personnalisée
- responsable administratif du personnel
- responsable de l'informatique de gestion ou chargé du développement du système d'information ressource humaine
- les métiers du conseil

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)	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, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE

Le diplôme est délivré sur délibération du jury du master concerné. Le jury est désigné chaque année par le président de l'Université dans les conditions prévues à l'article L.613-1 du Code de l'éducation.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Jury composé d'enseignants-chercheurs et de professionnels

Base légale

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

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site Internet de l'autorité délivrant la certification

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21460/>