

# Mention : Communication, Stratégie Internationale et Interculturalité - Spécialité : Gestion Interculturelle des Ressources Humaines

RNCP21519 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                |
| Sigle                   | MASTER — Master         |
| Code(s) NSF             | 315                     |
| Code(s) ROME            | M1503, M1501, M1502     |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement de droit |
| Date d'échéance         | 31/10/2019              |

## Certificateur(s)

Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand 2

<http://www.univ-bpclermont.fr>

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

### ACTIVITÉS VISÉES

Ce professionnel assure le développement des outils de la fonction RH, en comprenant leur spécificité et leur utilité en fonction du contexte organisationnel.

- Il participe à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise en adaptant les moyens humains (recrutement, formation, GPEC, licenciements, mobilité internationale...) dans la durée.
- Il négocie les moyens nécessaires au personnel avec le directeur financier.
- Il assure la mobilité internationale du personnel.
- Il conçoit la culture d'entreprise en intégrant les différences culturelles, les enjeux de mixité.
- Il maîtrise deux langues étrangères (anglais, espagnol, arabe, italien, russe, allemand, portugais...) et sait les appliquer dans un contexte de travail RH.
- Il négocie avec les partenaires sociaux des accords (évolution des salaires, conditions de travail,...).
- Il connaît la législation relative au droit du travail français et européen, les obligations du DRH en matière de formalités d'affichage, d'embauche, et de fin de contrat de travail.
- Il veille de manière responsable et durable à la santé des personnes en rapport avec leur activité et évalue les risques professionnels.

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

#### COMPÉTENCES TRANSVERSALES ÉVALUÉES

En terme de compétences les étudiants doivent être capables d'analyser les problèmes posés et de les formuler ; de gérer un projet, (comprendre ses objectifs et son contexte, le mener à bien) ; de réaliser une étude (poser une problématique, construire et développer une argumentation) ; d'interpréter les résultats (élaborer une synthèse, proposer des prolongements, savoir les présenter, rédiger un rapport et faire des présentations).

#### COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ÉVALUÉES

En termes de management et de RH :

- Connaître les outils et pratiques en comprenant leur utilité en fonction des besoins des organisations (taille, développement, évolution historique)
- Comprendre la répartition des missions et tâches de GRH
- Appliquer les règles de base obligatoires dans le domaine de l'administration du personnel au sein d'une entreprise.
- Développer les relations sociales dans le domaine de la pénibilité au travail.
- Etablir une fiche de paie.
- Mettre en place une couverture sociale française pour les expatriés selon les règles complexes du détachement ou de l'expatriation.
- Gérer avec une approche stratégique les dispositifs de formation et manager la connaissance au sein de l'entreprise
- Déployer la qualité dans un processus RH en rapport avec les exigences des référentiels d'excellence en SMQ (Utilisation des principaux outils de la qualité, assistance dans le changement de culture dans une démarche LEAN,...)
- Gérer un projet de façon indépendante : le structurer (le cadrage, les étapes, la répartition des rôles, le découpage, la structure WBS), le planifier (PERT, GANTT), en effectuer le suivi, en gérer les ressources et les coûts.
- Connaître les enjeux de la Responsabilité Sociale dans les RH et sensibiliser les acteurs d'une organisation aux risques psychosociaux et professionnels.

En termes de négociation :

- Vendre un service, une solution, une idée
- Apprendre l'écoute active
- Détecter les attentes de l'interlocuteur
- Concevoir un argumentaire efficace
- Gérer une situation consensuelle
- Maîtriser une situation conflictuelle

En termes de droit du travail :

- Connaître les relations entre employeurs et salariés, notamment les récentes évolutions du droit du travail
- Exécuter le contrat de travail
- Appréhender le sens social des grands traités européens.
- Connaître la place des Règlements et des directives en droit du travail français
- Conceptualiser quelques décisions des juridictions européennes en la matière

En termes d'Interculturel et de mobilité internationale :

- Communiquer à l'écrit et à l'oral, débattre, faire des études de cas en langue étrangère (anglais et une langue B) tant dans des situations de la vie courante que dans des situations du monde du travail, avec des interlocuteurs étrangers sans que les différences culturelles soient une source de malentendus
- Se positionner face à la problématique de la diversité culturelle, en comprendre son influence sur les comportements et sur le management des organisations, les enjeux liés aux similitudes et aux différences et les motivations expliquant le rejet ou l'exclusion sociale
- Résoudre les problèmes liés à l'intégration des personnes « différentes » et les effets pervers des stéréotypes et des préjugés de façon à encourager l'entente au sein d'un groupe.
- Conseiller un manager à propos de la gestion d'équipes multiculturelles pour favoriser leur efficacité
- Proposer les axes majeurs d'une politique de mobilité internationale à la fois attractive et raisonnée
- Mener des entretiens RH avant, pendant et après la mobilité internationale de collaborateurs
- Comprendre les enjeux du marché du travail dans différentes aires culturelles (Allemagne, Espagne, Portugal, Grande Bretagne, Amérique latine, ....)
- Appréhender les représentations et savoir et évaluer leur influence réelle ou supposée.

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Entreprises tournées vers l'international

Institutions et organisations à dimension interculturelle

Recrutement, formation

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- DRH,
- Assistant RH,
- Adjoints de DRH ou responsables ressources humaines de PME/PMI ou de filiales de grands groupes
- chargé de recrutement,
- Responsable ou adjoint au responsable RH,
- Chargé de mission en RH,
- Responsable du personnel expatrié,
- Chargé de la mobilité internationale,
- Chargé de la formation,
- Consultant en RH / gestion des conditions de travail
- Chargé de la gestion des équipes interculturelles,
- Gestion administrative du personnel

#### 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> | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                  |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 24 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 11 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                           |

## Voies d'accès

#### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Candidature individuelle, VAE

#### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Professeurs et maîtres de conférences, professionnels

## Base légale

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

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site de l'Université Blaise Pascal

Site de l'UFR Langues Appliquées, Commerce, Communication

**Fiche officielle (France Compétences)**

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21519/>