

Master Economie Gestion mention Administration et gestion des entreprises ou mention Sciences de gestion spécialité Gestion des ressources humaines et relations de travail finalité professionnelle

RNCP27903 · RNCP · Publiée

L'essentiel

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

Certificateur(s)

Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Université Panthéon Assas - Paris 2

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le titulaire du diplôme est capable d'exercer les activités d'un gestionnaire ressources humaines généraliste ou expert. Ses activités se décomposent en trois domaines.

Stratégie :

- participation au pilotage national et international
- construction d'équipe pour manager des projets

Management :

- coordination d'équipes pour assurer la gestion de communautés
- gestion des processus (recrutement, suivi de carrière et de rémunération)
- mise en œuvre de procédures d'audit interne en utilisant les outils du big data et les données RH

Expertise juridique :

- connaissance approfondie et applicable du droit social
- veille réglementaire
- gestion de la relation avec les délégués du personnel

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétences ou capacités évaluées :

STRATEGIE

- Participer au pilotage et à la mise en œuvre des stratégies assurant la gestion de l'entreprise et son articulation avec le développement des ressources humaines.
- Construire une équipe afin d'assurer le management des projets.
- Savoir repérer le socle de valeurs réelles de l'entreprise et participer à son évolution, en travaillant à la mise en cohérence individu / organisation.

MANAGEMENT

- Coordonner et intégrer des personnes différentes afin d'assurer la cohésion de l'ensemble, gérer des

communautés.

- Savoir adopter les attitudes adéquates insufflant la confiance (compétence, intégrité, bienveillance) ainsi qu'une posture de confiance en soi afin de pouvoir être authentique.
- Maîtriser ses émotions et développer l'intelligence de la relation.

DROIT

- Expertise juridique (droit social, suivi de dossiers contentieux) et veille réglementaire institutionnelle.
- Connaître le cadre du contexte normatif et juridique de l'entreprise.
- Comprendre le contexte en étant à l'écoute du corps social, gérer la relation avec les délégués du personnel.
- Savoir gérer l'administration administrative du personnel (arrêts de travail, contrats, planning, paie.....).
- Élaborer des supports dans les domaines du juridique et du social aux DRH opérationnels des établissements et filiales de l'entreprise.
- Gérer les expatriés : calcul de leur rémunération en prenant en compte les données fiscales et économiques du pays, rédaction de leur contrat d'expatriation, gestion de la relation avec l'expatrié tout au long de sa mission à l'étranger.

ANALYSE

- Etablir des analyses pertinentes basées sur les savoirs suivants : écouter, observer, capter l'information, creuser les problématiques.
- Assurer le cap de la performance dans toutes ses dimensions en étant capable de la démontrer.
- Développer, distinguer, discerner les personnes/ les situations / les logiques d'action.

COMMUNICATION

- Synthétiser et aller à l'essentiel sur des sujets complexes.
- S'exprimer, communiquer dans une posture d'assertivité, savoir utiliser la communication digitale.
- Etablir la juste relation avec son superviseur ; apprendre à être « avec » et « à côté » en même temps, ni trop proche, ni trop distant.
- Négocier avec les partenaires sociaux ou plus généralement avec les équipes internes de l'entreprise.

APPLICATIONS TECHNIQUES

- Gérer le recrutement de stagiaires, des VIE à l'international et des alternants: tri des CV, conduite des entretiens de motivation en parfaite autonomie.
- Mettre en œuvre une politique de rémunération globale (Compensation and Benefits) performante.
- Attirer et fidéliser des compétences rares, conserver l'engagement des hauts potentiels en période de difficulté pour l'entreprise.
- Intégrer les nouveaux entrants dans une organisation.
- Intégrer et fidéliser les nouveaux profils digitaux dans un grand groupe.
- Façonner la marque employeur afin d'attirer des jeunes diplômés ingénieurs.
- Traduire les activités du travail en compétences gérables et valoriser les expériences.
- Adapter le système de classification aux évolutions de l'entreprise.
- Manager les talents techniques dans une filière d'expertise.
- Transformer la GRH par un programme d'innovation sociale.
- Accompagner le management de proximité dans un environnement fortement décentralisé.
- Participer du point de vue RH au développement de l'agilité organisationnelle.
- Développer l'expression en entreprise afin de permettre au salarié d'être acteur de son bien-être au travail.
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes de diversité.
- Adapter la formation suite à un projet de réorganisation interne.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le master Gestion des ressources humaines et relations de travail a pour objectif principal de préparer des étudiants issus d'un parcours de formation M1 (Universités ou Grandes Ecoles) à exercer des fonctions de responsable ressources humaines généralistes ou experts, dans tous les secteurs d'activités :

- DRH de grandes entreprises nationales et internationales
- Services fonctionnels
- Unités opérationnelles en tant que correspondant RH
- Cabinets de conseil

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les diplômés de la promotion 2011 du Master s'insèrent bien dans les entreprises. Trois mois après la fin de la formation, 91 % des diplômés poursuivent un projet professionnel ou personnel :

- 43 % en CDI
- 30 % en CDD
- 11 % en VIE
- 7 % en projet personnel (reprise d'études ou voyage humanitaire et personnel)
- 9 % en attente de réponse de professionnels ou recherche d'emploi

Au cours de leur formation, les étudiants sont formés à la recherche d'emploi : ils sont suivis individuellement pour solidifier leur projet professionnel et, conseillés, notamment pour leurs recherches d'emploi via les médias et les réseaux sociaux.

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

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

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/27903/>