

# Master Droit Économie Gestion, Mention Gestion des ressources Humaines

RNCP28295 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                          |
| Sigle                   | MASTER — Master                   |
| Code(s) NSF             | 123g, 120g, 315                   |
| Code(s) ROME            | M1501, M1502, M1503, M1402, K2101 |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement de droit           |
| Date d'échéance         | 31/10/2019                        |

## Certificateur(s)

Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Université de Franche-Comté - Besançon

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

Université de Bourgogne

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

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

### ACTIVITÉS VISÉES

Cette Mention de master prépare sur deux ans à des fonctions de responsabilité et de direction dans le domaine de la GRH et propose trois parcours

- Parcours 1 GRH et RSE (Université de Bourgogne)
- Parcours 2 Evaluation et développement des potentiels (Université de Franche-Comté)
- Parcours 3 Prévention et gestion des conflits (Université de Franche-Comté)

Le Responsable des Ressources Humaines (métier générique visé par le diplôme) participe à la conception de la stratégie de l'organisation, est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique RH de l'entreprise.

- Il élabore et met en œuvre les processus RH (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, formation, gestion des carrières et des mobilités, etc.) nécessaires à une optimisation ou une adaptation des ressources humaines aux finalités économiques de l'entreprise.
- Il propose, met en œuvre, insuffle la mise en place de technologies d'information et de communication pour favoriser l'automatisation de tâches, le pilotage (indicateurs, tableaux de bord) et la prévision en matière de GRH (GPEC) pour optimiser, gagner en performance, évoluer vers des tâches à forte valeur ajoutée (web 2.0, intranet, réseaux sociaux).
- Il s'efforce de promouvoir et de réaliser une meilleure allocation des ressources humaines (adéquation compétences-emplois).
- Il s'efforce de mobiliser le potentiel de chaque salarié et de fédérer les aspirations et les engagements individuels et collectifs autour du projet d'entreprise et du fonctionnement et du développement de l'organisation.
- Il aide, soutient et conseille les responsables opérationnels de l'entreprise pour toutes les missions et tâches RH et contribue à la diffusion de pratiques managériales (évaluation des performances, développement des compétences, détection des besoins de formation, coaching...).
- Il propose, accompagne et facilite les changements organisationnels en cours en actionnant les différents leviers

d'action qui sont à sa disposition (gestion des carrières, aménagement du temps de travail, mise en place de nouvelles pratiques de recrutement, de formation, de développement des compétences, mise en place d'organisations du travail qualifiantes, etc.).

- Il est l'interlocuteur privilégié des organisations syndicales et des représentants du personnel sur toutes les questions sociales.
- Il mobilise et responsabilise l'encadrement autour de la dynamique sociale de l'entreprise.
- Il assure le développement des pratiques RH qui incarnent la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (ex : promotion de la diversité, non-discrimination, parité, prévention et gestion des risques psychosociaux, intégration des personnes handicapées, respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelles...).

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire du diplôme est capable de :

- Décliner la stratégie globale de l'entreprise sur le plan RH pour élaborer une politique RH source de performances ;
- Promouvoir l'image de marque de l'entreprise à travers des mesures et actions en vue d'optimiser les indicateurs sociaux (ex : attractivité de l'entreprise, climat social...) ;
- Anticiper les évolutions de l'organisation, des emplois et de l'environnement, et préparer le personnel à ces évolutions ;
- Analyser, améliorer, maîtriser et articuler les différents processus RH (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, formation, gestion des carrières et des mobilités, etc.) ;
- Optimiser le couple compétences-emplois dans le respect de la stratégie globale de l'entreprise en s'appuyant sur les différents outils et leviers d'action RH ;
- Comprendre les ressorts psychologiques des individus et des équipes : analyser et évaluer les caractéristiques individuelles et comprendre les mécanismes de la dynamique de groupe ;
- Détecter et développer les potentiels individuels et collectifs en s'appuyant sur les différentes techniques existantes (coachings individuels et collectifs, animation d'équipes et dynamiques de groupes, actions de formation, mise en place d'organisations qualifiantes, etc.) ;
- Prendre en compte les préoccupations des responsables opérationnels et de répondre à leurs attentes en jouant un rôle de consultant interne dans une démarche de diagnostic ;
- D'agir sur les organisations du travail en lien avec les responsables opérationnels ;
- Posséder des compétences de négociation et maîtriser les différentes techniques de résolution des conflits (médiation, arbitrage, facilitation, animation de réunions...) ;
- Conseiller et assister les responsables hiérarchiques des services dans l'application de la gestion du personnel et dans leurs relations avec les différentes instances représentatives du personnel ;
- Exercer une veille permanente sur les technologies d'information et de communication pour insuffler de nouvelles méthodes de travail, faire évoluer les métiers, les modes d'organisation, la politique RH grâce aux TIC ;
- Gérer un projet (coûts, délais, qualité, cahier des charges, consultation, choix) et de gérer les changements induits (sociologie des organisations, sociodynamique).

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Grandes entreprises internationales,
- PME industrielles ou de service,
- Administrations,
- Collectivités locales, Cabinet de conseil et d'études RH,
- Grande distribution, Banques et assurances,
- Agences d'emploi,
- Hôpitaux et cliniques,
- Secteur parapublic et associatif.

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- - Responsable 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...
- Le parcours 1 GRH et RSE (UB) prépare de façon prioritaire à la fonction de Responsable RH en entreprise.
    - Le parcours 2 Evaluation et développement des potentiels (UFC) prépare de façon prioritaire aux fonctions suivantes : chargé de recrutement, consultant en recrutement, responsable de la formation, responsable GPEC, responsable de la gestion des carrières.
    - Le parcours 3 Prévention et gestion des conflits (UFC) prépare notamment aux fonctions suivantes : responsable des relations sociales, adjoint au responsable des relations sociales, consultant en médiation.

## 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

Examen dossier et éventuellement entretien.

Composition du jury fixé annuellement, notamment responsables de formation et autres intervenants dans la formation

Jury : Enseignants-Chercheurs contribuant aux enseignements

(loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE

Examen du dossier et éventuellement entretien.

Composition du jury fixé annuellement, notamment responsables de formation et autres intervenants dans la formation

Jury : Enseignants-Chercheurs contribuant aux enseignements

(loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

#### COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Examen du dossier et éventuellement entretien.

Composition du jury fixé annuellement, notamment responsables de formation et autres intervenants dans la formation

Jury : Enseignants-Chercheurs contribuant aux enseignements

(loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

#### COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Possible pour partie du diplôme par VES ou VAP

#### COMPOSITION DU JURY — VAE

Enseignants-chercheurs, enseignants et professionnels

## Base légale

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

---

## Pour plus d'informations

#### LIEN VERS LE DESCRIPTIF

- Site de l'Université de Franche-Comté <http://www.univ-fcomte.fr/>
- Site de l'Université de Bourgogne <https://www.u-bourgogne.fr/>

Université de Bourgogne

Université de Franche-Comté

#### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28295/>