

Mention Économie du travail et des ressources humaines

RNCP30029 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	120, 333, 315
Code(s) ROME	M1502, M1503, K1801, M1403
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit

Certificateur(s)

Ministère de l'Enseignement Supérieur

Université du Maine - Le Mans

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

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Liste des activités visées par le diplôme, le titre ou le certificat

- Analyse et prise de décisions en matière d'emploi, de recrutement, de gestion des RH. - Mise en place, en lien avec la direction, de la politique de gestion des carrières - GPEC
- Evaluation des politiques d'emploi, de recrutement, de formation, dans leurs environnements, de façon ordonnée et coordonnée et dans une dimension prospective.
- Mise en place de plan de formation dans les organisations (services RH)
- Implication dans la politique RH d'entreprises privées ou publiques, de toutes tailles, de tous secteurs.
- Construction de la politique de formation, de rémunération, d'audit social, de recrutement, de licenciement/restructuration en veillant au respect de la législation sociale.
- Négociation avec les partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel.
- Représentation de l'entreprise auprès des instances du monde du travail

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Cette Mention de Master comprend 3 parcours :

- Management des Ressources Humaines
- Economie du travail et évaluation des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle
- Labor Economics and Public Policy Evaluation

Ces trois parcours sont organisés pour permettre l'acquisition de compétences disciplinaires, pré-professionnelles et transversales.

Compétences ou capacités évaluées :

Compétences disciplinaires

- Comprendre et analyser le fonctionnement des marchés du travail, de la formation et de leurs évolutions
- Comprendre la place de la fonction ressources humaines dans l'organisation,
- Analyser la politique ressources humaines, la politique de formation et leurs enjeux, les emplois et les compétences,
- Concevoir et évaluer les politiques et les plans de formation
- Piloter et contrôler la gestion des temps, des effectifs, des compétences, des flux de personnel et des masses

monétaires (salaires, charges...).

- Prévoir et satisfaire les besoins en main d'œuvre ; planifier et gérer en conséquence les stratégies RH (recrutement, carrières, formation, licenciements individuels et collectifs).
- Garantir l'application de la législation sociale, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de représentation du personnel ; conseiller les responsables hiérarchiques de l'entreprise sur ces points.
- Contribuer au développement des process d'information et de communication de l'entreprise.
- Assurer le dialogue entre l'entreprise, les organismes sociaux et administratifs, les instances représentatives du personnel.
- Anticiper l'évolution de l'entreprise dans un contexte international.
- Participer efficacement à l'évaluation et à l'évolution des politiques d'emploi et de formation.

Compétences pré-professionnelles

- Se situer dans un environnement socio-professionnel et interculturel, national et international, pour s'adapter et prendre des initiatives
 - Identifier le processus de production, de diffusion et de valorisation des savoirs.
 - Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale.
 - Travailler en équipe et en réseau ainsi qu'en autonomie et responsabilité au service d'un projet
 - Identifier et situer les champs professionnels potentiellement en relation avec les acquis de la mention ainsi que les parcours possibles pour y accéder.
- Caractériser et valoriser son identité, ses compétences et son projet professionnel en fonction d'un contexte.
- Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique

Compétences transversales

- Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes
- Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif
- Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation
- Actualiser ses connaissances par une veille dans son domaine, en relation avec l'état de la recherche et l'évolution de la réglementation
- Evaluer et s'autoévaluer dans une démarche qualité
- S'adapter à différents contextes socio-professionnels et interculturels, nationaux et internationaux
- Rédiger des cahiers des charges, des rapports, des synthèses et des bilans,
- Communiquer par oral et par écrit, de façon claire et non-ambiguë, en français et dans au moins une langue étrangère, et dans un registre adapté à un public de spécialistes ou de non-spécialistes.
- Utiliser les méthodes de recueil de données et de traitement de données quantitatives et qualitatives.
- Utiliser les outils numériques de référence et les règles de sécurité informatique pour acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information de manière adaptée ainsi que pour collaborer en interne et en externe

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

N: Activités de services administratifs et de soutien

O: Administration publique

S: Autres activités de services

U: Activités extraterritoriales

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable des Ressources Humaines

Responsable Recrutement

Responsable des relations sociales

Responsable de la formation

Chargé de formation
Gestionnaire de formation
Responsable du développement RH / Gestion des carrières
Consultant RH
Consultant en out-placement
Chargé de mission RH et paie
Chargé de recherche en recrutement
Ingénieur d'études RH
Chargé d'études RH
Ingénieur d'appui aux dispositifs d'aide à l'insertion
Chef de projet emploi
Ingénieur d'études Observatoire Emploi-Formation
Directeur d'établissement (Agence Emploi, formation)
Ingénieur d'études dans les universités (formation continue, service foad ou e-learning)
Chargé de mission emploi-formation des collectivités territoriales

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)	Modérée (3/5) 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)	2 177 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques · tension 3/5 (Modérée) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	34 924
Jugés difficiles à recruter	25 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement L5X93 — Chargés d'études socio-économiques V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle

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, FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Leur composition comprend :

- des enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation
- des professionnels qualifiés ayant contribué aux enseignements
- des professionnels qualifiés n'ayant pas contribué aux enseignements

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Non

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé :

- d'enseignants-chercheurs
- des personnes ayant une activité principale autre que l'enseignement et compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée.

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

http://www.univ-lemans.fr/fr/formation/l_offre_de_formation/master-lmd-MLMD/droit-economie-gestion-0002/master-economie-du-travail-et-des-rh-program-master-economie-du-travail-et-des-rh.html

ou

<http://ecodroit.univ-lemans.fr/>

Université du Mans

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30029/>