

Management des ressources humaines

RNCP34550 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	Grade_Master — Diplôme conférant le grade de Master
Code(s) NSF	310p, 315, 315t
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2024

Certificateur(s)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE · SIRET : 11004401300040

UNIVERSITE PARIS DAUPHINE · SIRET : 19754692200018

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

eContribuer aux missions spécifiques de la fonction RH et du conseil en management du changement : gérer les défis de l'attraction, du développement, de la mobilisation et de la fidélisation des compétences requises en tenant compte des différentes parties prenantes de l'organisation ; accompagner le changement (internationalisation, déploiement de nouvelles technologies...) ; piloter des projets transversaux ; conseiller et soutenir (collaborateurs, managers, comités) ; piloter des négociations...Développer l'aptitude des RRH/DRH, manager de collectifs humains et consultants en organisation à concilier les dimensions économiques et sociales du fonctionnement organisationnel.

ACTIVITÉS VISÉES

Le master Management des ressources humaines vise des activités professionnelles assumées par des cadres, des consultants et des experts polyvalents, capables de s'adapter aux fluctuations et à l'évolution des besoins dans ce domaine. Elles peuvent être :

- Une activité généraliste de Responsable Ressources Humaines (RRH) dans un siège ou dans une entité opérationnelle :
- participation aux actions stratégiques relatives aux ressources humaines telles que la conception et l'implantation de la politique générale en matière RH,
- conduite du changement et les projets en ressources humaines,
- développement de la responsabilité sociale de l'entreprise,
- développement du personnel et de ses compétences et la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- la réalisation de diagnostics internes en matière de ressources humaines et d'organisation interne.
- Une activité spécialisée dans un domaine spécifique des ressources humaines :
- gestion recrutement,
- définition de la politique de formation,
- définition de la politique de rémunération (C&B),
- définition des relations sociales,
- définition de la de la mobilité et de la gestion des carrières.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Analyser le contexte économique, stratégique, organisationnel, juridique et social
- Identifier les défis, les risques RH, les cibles prioritaires et les parties prenantes clés
- Définir les modalités acceptables, faisables et pertinentes d'élaboration de la stratégie RH
- Construire une vision RH
- Décliner la vision RH en politiques RH fonctionnelles (recrutement, formation, rémunération, etc)
- Décliner les politiques RH fonctionnelles en plans d'actions assortis d'indicateurs
- Formaliser la stratégie RH
- Identifier les forces et faiblesses de la structure d'une fonction RH
- Identifier les forces et faiblesses de l'organisation du travail (division verticale et horizontale du travail, mécanismes de coordination privilégiés, niveau d'autonomie et de responsabilité, organisation du temps de travail, agencement de l'espace) au niveau individuel (postes de travail, emplois) et collectif (ateliers, services, départements)
- Définir une structure de la fonction RH adaptée au contexte, incluant la division du travail RH (au sein de la fonction RH, avec les managers, les organisations syndicales et avec les partenaires externes) et les mécanismes de coordination et d'animation du réseau RH (au niveau national et au niveau international)
- Analyser et améliorer, dans une perspective économique et sociale, les modes d'organisation du travail à tous les niveaux d'une organisation (au niveau individuel et au niveau collectif, au sein du centre opérationnel de l'organisation et au sein des différentes fonctions supports, dont la fonction RH).
- Développer sa connaissance de soi et des autres : connaître sa personnalité, repérer les personnalités
- Trouver les ressorts d'un alignement intérieur qui permette de concilier au mieux performance et bien-être pour soi et pour ses collaborateurs
- Détecter « les signaux faibles » au sein de son équipe
- Définir son éthique, les valeurs individuelles qui guideront son comportement
- Définir son style de leadership, en fonction de son éthique, de sa personnalité et du contexte
- Incarner et animer la fonction RH
- Définir un système d'évaluation et de contrôle
- Manager les compétences individuelles et collectives-
- Évaluer la situation financière d'une organisation
- Élaborer un budget
- Élaborer un tableau de bord
- Evaluer et améliorer un système d'information
- Suivre le déploiement des politiques RH et définir les ajustements requis
- Réaliser un diagnostic social / un audit social
- Améliorer le SIRH et le tableau de bord de suivi des indicateurs RH clés
- Animer les relations professionnelles et sociales
- Piloter le volet social d'une restructuration
- Faire l'analyse clinique d'une demande
- Evaluer les objectifs du changement
- Repérer les attentes des parties prenantes
- Identifier les risques associés au changement
- Conduire des entretiens
- Analyser des données d'enquête qualitative
- Réaliser une enquête quantitative
- Analyser des données d'enquête quantitative
- Co-construire et piloter une équipe projet
- Gérer la communication au quotidien
- Choisir les canaux de diffusion de l'information appropriés à l'ère numérique
- Elaborer une stratégie de communication de crise
- Communiquer avec des journalistes
- Décrypter des malentendus
- Prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs
- Concilier et gérer une fin de conflit
- Diagnostiquer les enjeux des situations interculturelles
- Connaître et savoir accompagner les défis de la mobilité internationale
- Animer des relations sociales au niveau international
- Manager la dynamique spécifique d'une équipe multiculturelle

- Animer un réseau RH à l'international

Blocs de compétences

RNCP34550BC01 — Élaborer une stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le contexte économique, stratégique, organisationnel, juridique et social
 Identifier les défis, les risques RH, les cibles prioritaires et les parties prenantes clés
 Définir les modalités acceptables, faisables et pertinentes d'élaboration de la stratégie RH
 Construire une vision RH
 Décliner la vision RH en politiques RH fonctionnelles (recrutement, formation, rémunération, etc)
 Décliner les politiques RH fonctionnelles en plans d'actions assortis d'indicateurs
 Formaliser la stratégie RH

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation à partir d'études de cas et/ou de dossiers d'application

RNCP34550BC02 — Agencer et animer la structure d'une organisation et l'organisation du travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les forces et faiblesses de la structure d'une fonction RH
 Identifier les forces et faiblesses de l'organisation du travail (division verticale et horizontale du travail, mécanismes de coordination privilégiés, niveau d'autonomie et de responsabilité, organisation du temps de travail, agencement de l'espace) au niveau individuel (postes de travail, emplois) et collectif (ateliers, services, départements)
 Définir une structure de la fonction RH adaptée au contexte, incluant la division du travail RH (au sein de la fonction RH, avec les managers, les organisations syndicales et avec les partenaires externes) et les mécanismes de coordination et d'animation du réseau RH (au niveau national et au niveau international)
 Analyser et améliorer, dans une perspective économique ET sociale, les modes d'organisation du travail à tous les niveaux d'une organisation (au niveau individuel et au niveau collectif, au sein du centre opérationnel de l'organisation et au sein des différentes fonctions supports, dont la fonction RH).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation à partir d'études de cas et/ou de dossiers d'application

RNCP34550BC03 — Se manager, manager l'individu, manager le collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer sa connaissance de soi et des autres : connaître sa personnalité, repérer les personnalités
 Trouver les ressorts d'un alignement intérieur qui permette de concilier au mieux performance et bien-être pour soi et pour ses collaborateurs
 Détecter « les signaux faibles » au sein de son équipe
 Définir son éthique, les valeurs individuelles qui guideront son comportement
 Définir son style de leadership, en fonction de son éthique, de sa personnalité et du contexte
 Incarner et animer la fonction RH
 Définir un système d'évaluation et de contrôle
 Manager les compétences individuelles et collectives

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Exercices / tests / études de cas

RNCP34550BC04 — Piloter la performance économique d'un projet / d'un département / d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer la situation financière d'une organisation
 Elaborer un budget
 Elaborer un tableau de bord
 Evaluer et améliorer un système d'information

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas / dossier d'application

RNCP34550BC05 — Piloter la performance sociale d'un département / d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Suivre le déploiement des politiques RH et définir les ajustements requis
Réaliser un diagnostic social / un audit social
Améliorer le SIRH et le tableau de bord de suivi des indicateurs RH clés
Animer les relations professionnelles et sociales
Piloter le volet social d'une restructuration

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas / dossier d'application

RNCP34550BC06 — Piloter le changement / le déploiement d'une nouvelle politique

LISTE DE COMPÉTENCES

Faire l'analyse clinique d'une demande
Evaluer les objectifs du changement
Repérer les attentes des parties prenantes
Identifier les risques associés au changement
Conduire des entretiens
Analyser des données d'enquête qualitative
Réaliser une enquête quantitative
Analyser des données d'enquête quantitative
Co-construire et piloter une équipe projet

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas / dossier d'application

RNCP34550BC07 — Négocier et communiquer

LISTE DE COMPÉTENCES

Gérer la communication au quotidien
Choisir les canaux de diffusion de l'information appropriés à l'ère numérique
Elaborer une stratégie de communication de crise
Communiquer avec des journalistes
Décrypter des malentendus
Prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs
Concilier et gérer une fin de conflit

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Jeux de rôle ; études de cas

RNCP34550BC08 — Gérer le développement international et les relations interculturelles

LISTE DE COMPÉTENCES

Diagnostiquer les enjeux des situations interculturelles
Connaître et savoir accompagner les défis de la mobilité internationale
Animer des relations sociales au niveau international
Manager la dynamique spécifique d'une équipe multiculturelle
Animer un réseau RH à l'international

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas ; Learning expedition

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout type d'entreprises ou
d'organisations

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur / Responsable des ressources humaines

Directeur / Responsable de la mobilité professionnelle (dont mobilité internationale) et des carrières
 Directeur / Responsable de la Qualité de Vie au Travail / Santé au travail
 Directeur / Responsable de la formation
 Directeur / Responsable du recrutement
 Directeur / Responsable des Rémunérations et avantages sociaux
 Directeur / Responsable des relations sociales
 Directeur / Responsable de la diversité et de l'égalité professionnelle
 Directeur / Responsable des SIRH / digitalisation RH / gestion des big data RH
 Directeur / Responsable des études RH
 Associé / Consultant en RH / Consultant en accompagnement des transformations organisationnelles

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	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) 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

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Leur composition comprend : - une moitié d'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

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	9 180 €
--------------------------------	---------

Selon la branche

7 000 € – 10 075 €

Prise en charge	Branches concernées
9 180 €	Valeur par défaut · 191 branches
10 075 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Transformation Laitière
8 861 €	CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
10 000 €	CPNE de l'immobilier
9 800 €	CPNE des Télécoms
9 741 €	CPNE Travail Temporaire
9 700 €	CPNEF de l'audiovisuel
9 300 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
9 060 €	CPNFPE des sociétés d'assurances
8 800 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
8 100 €	CPNE Banque
8 000 €	CPNE chimie
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/08/2024

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP20923, RNCP20926, RNCP20928

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP39079

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

dauphine.psl.eu

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34550/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation

85

Parcours menés à terme	92
Taux d'achèvement	108 %
Période	03/2022 – 07/2025

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	123
Montant total engagé	573 213 €
Coût moyen par dossier	4 660 €
Durée moyenne	81 h
Période	06/2020 – 05/2024
France compétences	73 %
Entreprise	17 %
Reste à charge titulaire	10 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.