

Management des ressources humaines

RNCP39079 · 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	31/08/2025

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

Le diplôme Grade de Master Management des Ressources Humaines répond à plusieurs objectifs dans un contexte où la gestion des talents, le développement organisationnel et la gestion du changement sont devenus des enjeux stratégiques pour les entreprises et les organisations :

- Certification

de spécialistes en gestion des ressources humaines (GRH) : La certification vise des professionnels hautement qualifiés dans le domaine de la GRH, en leur fournissant les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour gérer efficacement le capital humain des organisations.

- Réponse aux défis du marché du travail : Dans un environnement où les entreprises font face à des défis tels que la pénurie de talents, la diversité culturelle et générationnelle, et l'évolution des attentes des employés, les certifiés seront amenés à développer des stratégies et des politiques RH adaptées à ces défis.

- Optimisation de la performance organisationnelle : En mettant l'accent sur des domaines tels que le recrutement, la formation, la gestion des performances et la gestion du changement,

la certification aide les entreprises à maximiser le potentiel de leurs employés et à atteindre leurs objectifs organisationnels.

- Développement du leadership et du management : En certifiant des professionnels capables de diriger et de gérer des équipes diversifiées, le grade Master contribue au développement du leadership et du management au sein des organisations, favorisant ainsi un environnement de travail motivant et productif.

- Promotion de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) : Avec un accent sur la gestion responsable des ressources humaines, les managers certifiés seront conscients des enjeux sociaux et environnementaux et capables de contribuer au développement durable des organisations et de la société.

En résumé, le grade Master Management des Ressources Humaines répond à une demande croissante pour des professionnels qualifiés dans le domaine de la GRH en offrant une certification permettant aux diplômés de jouer un rôle clé dans la gestion du capital humain, le développement organisationnel et la promotion de la responsabilité sociale des entreprises.

ACTIVITÉS VISÉES

Le grade 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,?
- Communication en situation de crise
- Gestion des conflits
- 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),
- 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 mobilité et de la gestion des carrières.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétences transversales

- Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la mention
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine
- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale
- Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou à l'interface de plusieurs domaines
- Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines
- Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux
- 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 en respect des évolutions de la réglementation
- Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation
- Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère
- Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles
- Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe
- Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif
- Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité
- Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité sociale et environnementale
- Prendre en compte la problématique du handicap et de l'accessibilité dans chacune de ses actions professionnelles

Compétences spécifiques

- 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).
- 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

Blocs de compétences

RNCP39079BC01 — Mettre en oeuvre les usages avancés et spécialisés des outils numériques

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la mention
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas/dossier d'application

RNCP39079BC02 — Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés

LISTE DE COMPÉTENCES

- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale
- Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou à l'interface de plusieurs domaines
- Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines
- Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes

internationaux

- 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 en respect des évolutions de la réglementation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire

Étude de cas /dossier d'application

RNCP39079BC03 — Mettre en oeuvre une communication spécialisée pour le transfert de connaissances

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation
- Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire

RNCP39079BC04 — Contribuer à la transformation en contexte professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

- Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles
- Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe
- Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif
- Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité
- Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité sociale et environnementale
- Prendre en compte la problématique du handicap et de l'accessibilité dans chacune de ses actions professionnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas /dossier d'application

RNCP39079BC05 — 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

RNCP39079BC06 — 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

RNCP39079BC07 — Piloter la performance économique et sociale d'un projet / d'un département / d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter la performance économique et sociale d'un projet / d'un département / d'une organisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

RNCP39079BC08 — 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
- Réaliser une enquête quantitative
- Analyser des données d'enquête quantitative
- Co-construire et piloter une équipe projet

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

RNCP39079BC09 — 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

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout type d'entreprises ou d'organisations

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

A court-terme :

- Assistant/Responsable des ressources humaines
- Assistant / Responsable de la mobilité professionnelle (dont mobilité internationale) et des carrières
- Assistant / Responsable de la Qualité de Vie au Travail / Santé au travail
- Assistant / Responsable de la formation
- Assistant / Responsable du recrutement
- Assistant / Responsable des Rémunérations et avantages sociaux
- Assistant / Responsable des relations sociales
- Assistant / Responsable de la diversité et de l'égalité professionnelle
- Assistant / Responsable des SIRH / digitalisation RH / gestion des big data RH
- Assistant / Responsable des études RH

- Consultant en RH / Consultant en accompagnement des transformations organisationnelles

A moyen-terme :

- 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 des organisations

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les étudiants ayant obtenu (ou étant en cours d'obtention) une Licence ou équivalent niveau 6 de qualification du cadre national des Certifications professionnelles (180 crédits ECTS) en gestion, économie appliquée, économétrie, etc. à l'Université Paris Dauphine - PSL ou dans une autre université, dans une Grande école ou dans un Grand établissement reconnu équivalent.

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

Jury désigné par le Président de l'Université, présidé par un professeur ou un maître de conférences des universités et comprenant :

- au moins une moitié d'enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation?

- des professionnels qualifiés ayant contribué aux enseignements ou choisis en raison de leurs compétences, sur proposition des personnels chargés de l'enseignement. ?

COMPOSITION DU JURY — VAE

Articles L6411-1 à L6423-3 du Code du travail

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	31/08/2025
Date de dernière délivrance possible	31/08/2029

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	88	—	100 %	—
2021	107	—	95 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP34550

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP40802

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39079/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	45
Parcours menés à terme	43
Taux d'achèvement	96 %
Période	10/2024 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	45
Montant total engagé	222 670 €
Coût moyen par dossier	4 948 €
Durée moyenne	80 h
Période	07/2024 – 04/2025
France compétences	79 %
Entreprise	13 %
Reste à charge titulaire	7 %
OPCO	1 %

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