

Management des ressources humaines

RNCP40802 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	Grade_Master — Diplôme conférant le grade de Master
Code(s) NSF	310p, 315
Formacode(s)	33054, 32154, 32054
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2030

Certificateur(s)

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

UNIVERSITE PARIS DAUPHINE · SIRET : 19754692200018

UNIVERSITE PSL · SIRET : 13002614900018

<https://psl.eu/>

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
FORMASUP PARIS ILE-DE-FRANCE	42071817300065	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le master est un diplôme national de l'enseignement supérieur conférant à son titulaire le grade universitaire de master. Il confère les mêmes droits à tous ses titulaires, quel que soit l'établissement qui l'a délivré.

Le master atteste l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences majoritairement adossées à la recherche dans un champ disciplinaire ou pluridisciplinaire. Le master prépare à la poursuite d'études en doctorat comme à l'insertion professionnelle immédiate après son obtention, et est organisé pour favoriser la formation tout au long de la vie.

Les parcours de formation en master tiennent compte de la diversité et des spécificités des publics accueillis en formation initiale et en formation continue.

ACTIVITÉS VISÉES

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

- Réalisation de diagnostics ressources humaines et d'organisation
- Conception et implantation d'une politique générale en matière RH et de politiques spécifiques : recrutement, formation, rémunération (C&B), relations sociales, mobilité et carrières, qualité de vie au travail, employabilité, proposition de valeur employés, expérience collaborateurs, marque employeur
- Gestion anticipée des emplois et des compétences, développement du personnel et de ses compétences
- Conciliation de la responsabilité économique et sociale de l'entreprise

- Pilotage du dialogue social
- Prévention et gestion des conflits
- Communication en situation de crise
- Accompagnement / conduite du changement et de projets en ressources humaines

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 de la mention

- Analyser le contexte économique, stratégique, structurel, juridique et socio-culturel ainsi que les parties prenantes clés d'une organisation
- Identifier les défis stratégiques, managériaux et RH, d'une organisation, dont les risques RH, les risques juridiques et les cibles prioritaires des actions à conduire.
- Définir les modalités acceptables, faisables et pertinentes d'élaboration de la stratégie RH (notamment quels acteurs impliquer et pour quels rôles)
- Construire une vision RH et une proposition de valeur employeur au service de l'attraction, du développement, de la mobilisation et de la fidélisation des compétences requises, au service d'une ambition à la fois économique, sociale (notamment, prise en compte des situations de handicap, employabilité, qualité de vie au travail, justice et prévention des risques psycho-sociaux), sociétale (par exemple, ancrage territorial) et environnementale, et au service du traitement des défis et risques identifiés.
- Décliner la vision RH et la proposition de valeur employeur d'une organisation en politiques et pratiques RH catégorielles (cibles) et fonctionnelles (recrutement, formation, rémunération, etc) coordonnées.
- Décliner les politiques RH catégorielles et fonctionnelles en plans d'actions assortis d'indicateurs de suivi et en pratiques RH cohérentes avec l'expérience collaborateur visée.
- Avoir connaissance de la réglementation en vigueur dans le pays de déclinaison de chaque politique RH, et des conventions internationales relatives à la non-discrimination (handicap, sexe, origine, religion, âge etc), savoir communiquer sur la réglementation et les valeurs de l'organisation en la matière, et savoir élaborer des dispositifs d'audit de conformité.
- Formaliser la stratégie RH en considération des cibles de communication visées.

- 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, prise en compte des situations de handicap) 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 et un tableau de bord et améliorer le système d'information sous-jacent
- Définir un système d'évaluation et de contrôle
- Suivre le déploiement des politiques RH et définir les ajustements requis
- Réaliser un diagnostic social / un audit social, notamment un audit de conformité eu égard à la réglementation en matière de non-discrimination.
- Améliorer le SIRH et le tableau de bord de suivi des indicateurs RH clés
- Animer les relations professionnelles et sociales au niveau national et international
- Piloter le volet social d'une restructuration
- Faire l'analyse clinique (compréhension approfondie) d'une demande
- Evaluer les fondements et objectifs d'un changement
- Repérer les préoccupations et attentes des parties prenantes
- Identifier les risques associés au changement (dont risques psychosociaux, risques liés à l'emploi et risques associés aux besoins de mobilité) et définir les modalités de traitement de ces risques
- Identifier et développer les nouvelles compétences individuelles et collectives requises
- Conduire des entretiens / Réaliser une enquête quantitative
- Analyser des données d'enquête qualitative et quantitative
- Construire une équipe projet et piloter un changement en s'appuyant sur le triptyque contexte / contenu / processus du changement et sur différents outils et méthodes (pouvant inclure la roue du changement)
- Définir un style de leadership approprié au contexte
- Gérer la communication au quotidien
- Choisir les canaux de diffusion de l'information appropriés à l'ère numérique
- Élaborer une stratégie de communication de crise
- Communiquer avec des journalistes
- Diagnostiquer les enjeux des situations interculturelles
- Décrypter des malentendus
- Prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs
- Concilier et gérer une fin de conflit

Blocs de compétences

RNCP40802BC01 — Mettre en œuvre 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

- Mémoire
- Études de cas / dossiers d'application

RNCP40802BC02 — 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
- Études de cas / dossiers d'application

RNCP40802BC03 — Mettre en œuvre 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 / dossiers d'application / exposés

RNCP40802BC04 — 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

Études de cas /dossiers d'application / jeux d'entreprise

RNCP40802BC05 — Élaborer une stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser le contexte économique, stratégique, structurel, juridique et socio-culturel ainsi que les parties prenantes clés d'une organisation
- Identifier les défis stratégiques, managériaux et RH, d'une organisation, dont les risques RH, les risques juridiques et les cibles prioritaires des actions à conduire.
- Définir les modalités acceptables, faisables et pertinentes d'élaboration de la stratégie RH (notamment quels acteurs impliquer et pour quels rôles).
- Construire une vision RH et une proposition de valeur employeur au service de l'attraction, du développement, de la mobilisation et de la fidélisation des compétences requises, au service d'une ambition à la fois économique, sociale (notamment, prise en compte des situations de handicap, employabilité, qualité de vie au travail, justice et prévention des risques psycho-sociaux), sociétale (par exemple, ancrage territorial) et environnementale, et au service du traitement des défis et risques identifiés.

- Décliner la vision RH et la proposition de valeur employeur d'une organisation en politiques et pratiques RH catégorielles (cibles) et fonctionnelles (recrutement, formation, rémunération, etc) coordonnées.
- Décliner les politiques RH catégorielles et fonctionnelles en plans d'actions assortis d'indicateurs de suivi et en pratiques RH cohérentes avec l'expérience collaborateur visée.
- Avoir connaissance de la réglementation en vigueur dans le pays de déclinaison de chaque politique RH, et des conventions internationales relatives à la non-discrimination (handicap, sexe, origine, religion, âge etc), communiquer sur la réglementation et les valeurs de l'organisation en la matière, et élaborer des dispositifs d'audit de conformité.
- Formaliser la stratégie RH en considération des cibles de communication visées.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

RNCP40802BC06 — Agencer la structure d'une organisation et l'organisation du travail et animer un collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir la structure d'une fonction RH en considération du contexte, en agissant sur la division du travail RH (au sein de la fonction RH, avec les managers, les organisations syndicales et avec les partenaires externes) sur la coordination des acteurs
- Animer un réseau RH (au niveau national et au niveau international) en définissant un style de leadership adapté
- 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, prise en compte des situations de handicap) au niveau individuel (postes de travail, emplois) et collectif (ateliers, services, départements)
- 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).
- Evaluer une pratique managériale et, plus généralement, un modèle managérial et proposer des axes d'amélioration en matière d'animation des collectifs, grâce à des grilles de diagnostic des situations managériales.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

RNCP40802BC07 — Piloter la performance économique et sociale d'un projet / d'un département / d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Evaluer la situation financière d'une organisation
- Elaborer un budget et un tableau de bord et améliorer le système d'information sous-jacent
- Définir un système d'évaluation et de contrôle
- Suivre le déploiement des politiques RH à partir d'un tableau de bord ad hoc et définir les ajustements requis
- Réaliser un diagnostic social / un audit social, notamment un audit de conformité eu égard à la réglementation en matière de non-discrimination.
- Améliorer le SIRH et le tableau de bord de suivi des indicateurs RH clés
- Animer les relations professionnelles et sociales au niveau national et international
- Piloter le volet social d'une restructuration

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

RNCP40802BC08 — Piloter un changement / le déploiement d'une nouvelle politique

LISTE DE COMPÉTENCES

- Faire l'analyse clinique (compréhension approfondie) d'une demande
- Conduire des entretiens / Réaliser une enquête quantitative
- Analyser des données d'enquête qualitative et quantitative
- Evaluer les fondements et objectifs d'un changement
- Repérer les préoccupations et attentes des parties prenantes
- Identifier les risques associés au changement (dont risques psychosociaux, risques liés à l'emploi et risques associés aux besoins de mobilité) et définir les modalités de traitement de ces risques
- Identifier et développer les nouvelles compétences individuelles et collectives requises

- Construire une équipe projet et piloter un changement en s'appuyant sur le triptyque contexte / contenu / processus du changement et sur différents outils et méthodes (pouvant inclure la roue du changement).
- Définir un style de leadership approprié au contexte

MODALITÉS D'ÉVALUATION

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

RNCP40802BC09 — Négocier et communiquer avec les parties prenantes en contexte RH

LISTE DE COMPÉTENCES

- Gérer la communication au sein d'une équipe (managériale ou projet)
- Choisir les canaux de diffusion (médias riches, médias pauvres) de l'information RH auprès des collaborateurs
- Elaborer une stratégie de communication de crise en interne et en externe
- Communiquer avec des journalistes
- Diagnostiquer les enjeux des situations interculturelles, en particulier dans les relations internationales et inter-organisationnelles
- Décrypter et gérer des malentendus (usage de médias riches, usage des outils du management interculturel, communication non violente, etc)
- Prévenir et gérer les conflits individuels (au sein des équipes) et collectifs (animation du dialogue social, négociation sociale)
- Concilier et gérer une fin de conflit (conflit collectif)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Jeux de rôle ; études de cas

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

01 à 99 - Tous secteurs d'activité

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 / Consultant en management et organisation

Les emplois accessibles diffèrent selon les parcours de la mention RH. Pour les diplômés de formation continue, qui exercent déjà des responsabilités, les emplois visés sont des emplois de direction ou d'associé (certains occupent déjà de tels emplois avant leur diplomation) ; pour les étudiants en formation initiale / en apprentissage, les emplois visés, dès leur diplomation ou à brève échéance sont ceux de responsable RH généralistes, de responsable RH fonctionnels ou de consultant.

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, 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, sciences sociales, 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

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

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	31/08/2030
Date de dernière délivrance possible	31/08/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	74	—	97 %	—
2022	88	—	100 %	—
2021	107	—	95 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP39079

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
Master Management des Ressources Humaines | Dauphine-PSL Paris

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40802/>

Où se former

Formations référencées	9
Organismes	1
Régions couvertes	1

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	6
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 08/2024 à 10/2029

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	49
Parcours menés à terme	20
Taux d'achèvement	41 %
Période	10/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	52
Montant total engagé	300 200 €
Coût moyen par dossier	5 773 €
Durée moyenne	88 h
Période	07/2025 – 06/2026
France compétences	61 %
Reste à charge titulaire	18 %
Entreprise	14 %
OPCO	4 %
France Travail	3 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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