

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 21350**

Intitulé

MASTER : MASTER Mention Gestion des Ressources Humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Université Panthéon Sorbonne - Paris 1 (un parcours est proposé par l'IAE de Paris)	Président de l'université de Paris I

Niveau et/ou domaine d'activité

I (Nomenclature de 1969)

7 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

La mention Gestion des Ressources Humaines est composée de 2 parcours

Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise (Ap - FC) IAE de Paris

Gestion stratégique des ressources humaines (Ap - FC)

- Parcours **Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise** (Ap - FC) IAE de Paris

Les diplômés sont aptes à :

Elaborer et piloter une politique de gestion ds ressources humaines

Elaborer et piloter une politique de Responsabilité sociale de l'entreprise

Mesurer et suivre la performance sociale de l'organisation

Mettre en adéquation de la politique RH avec la stratégie de l'entreprise et son organisation

Animer des réseaux internes à l'entreprise relatifs au déploiement des politiques RH et RSE (ligne managériale, équipes administratives dédiées, experts fonctionnels, salariés et leur représentants)

négoier avec les syndicats et les autres parties prenantes de l'entreprise

- Parcours **Gestion stratégique des ressources humaines** (Ap - FC)

Missions stratégiques ou de direction :

- Définition de la politique de développement RH

- Accompagnement des transformations de l'entreprise

- Pilotage des projets de transformation des process

- Conseil et support auprès des opérationnels

- Management et coordination de l'administration RH

Missions opérationnelles :

- recrutement (profil de poste, communication, sélection, intégration et évaluation)

- gestion des carrière (analyse des besoins, GPEC, évaluation des performances et des potentiels, gestion des mobilités)

- mobilité internationale (études de faisabilité, gestion des dossiers individuels, assistance aux supérieurs hiérarchiques, coordination des prestataires)

- formation (élaboration du plan de formation, pilotage des projets de formation, gestion administrative, élaboration du budget et ingénierie financière),

- rémunération (veille en matière d'équité et d'incitativité, optimisation sociale et fiscale)

- contrôle de gestion sociale (réalisation du bilan social et autres rapports légaux, reporting groupe, audit et conseil)

- SIRH (analyse des besoins, pilotage du déploiement de solutions, mise en oeuvre des évolutions, assistance aux utilisateurs),

- relations sociales (organisation des instances et négociations collectives, gestion des contentieux, appui aux RRH et à la ligne hiérarchique, conseil à la direction)

Capacités attestées :

- **Parcours Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise** (Ap - FC) IAE de Paris

Capacité à évaluer la cohérence d'un système de GRH

Capacité à construire une veille sur les liens entre entreprise et société

Capacité à relier politiques RH et stratégies de l'entreprise

Capacité à diagnostiquer une situation de travail

Capacité à proposer et mettre en oeuvre des politiques sociales

- **Parcours Gestion stratégique des ressources humaines** (Ap - FC)

Capacités attestées :

Rendre la fonction RH partenaire d'affaire :

- anticiper l'évolution de l'organisation (diagnostic stratégique, organisationnel et psycho-social)
 - décliner la politique de développement RH en termes d'emploi et de compétences
 - mesurer son impact financier et organisationnel
- Susciter des relations sociales harmonieuses :
- respecter le droit du travail et de la protection sociale
 - entretenir les relations professionnelles
 - posséder des compétences en matière de négociation collective et de résolution des conflits
- Piloter la politique de développement RH :
- déployer les processus (recrutement, gestion des carrières, formation, etc.)
 - se tenir en support des responsables opérationnels
 - négocier avec les partenaires sociaux (commissions emploi, formation, NAO, CHSCT, etc.).
- Accompagner le changement en préparant le personnel aux évolutions de l'entreprise :
- réaliser un audit social outil de diagnostic et de décision
 - favoriser l'apprentissage organisationnel par un management des compétences
 - mettre en œuvre un accompagnement individuel porteur de développement professionnel

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Si toutes les entreprises pratiquent la GRH, seules les entreprises moyennes ou grandes peuvent financer un service dédié à la mise en œuvre de la politique de développement RH. Nos diplômés sont ainsi embauchés par de grandes structures françaises ou internationales de tous les secteurs d'activités, sauf les services publics dont le fonctionnement est bien particulier.

Après un temps de formation d'un an ou deux, comme adjoint, junior ou chargé d'études, une évolution est possible soit en développement RH, à la RH siège, soit en petites unités, au fonctionnement proche d'une PME, pour une mission de RH de proximité. Ainsi, on devient responsable recrutement, mobilité, formation ou rémunération, voire contrôleur de gestion social ou responsable des relations sociales d'un établissement, pour, à terme, occuper des emplois plus sensibles, de direction d'une fonction RH entière ou d'une de ses parties, en développement RH et formation, ou encore en relations sociales.

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1502 : Développement des ressources humaines

M1503 : Management des ressources humaines

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

La mention Gestion des Ressources Humaines propose 2 parcours

Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise (Ap - FC) IAE de Paris

Gestion stratégique des ressources humaines (Ap - FC)

Parcours Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise IAE de Paris

FORMATION EN APPRENTISSAGE : M1/M2

Semestre 1

UE 1 Administration du personnel / 6 ECTS ; UE 2 Développement RH / 6 ECTS ; UE 3 Les théories de l'entreprise / 6 ECTS ; UE 4 Droit social / 6 ECTS ; UE 5 Enjeux sociétaux / 6 ECTS

Semestre 2

UE 6 Internationalisation / 6 ECTS ; UE 7 Digitalisation / 6 ECTS ; UE 8 La fonction RH / 6 ECTS ; UE 9 Pratiques professionnelles / 6 ECTS ; UE 10 Méthodologie / 6 ECTS

Semestre 3

UE 1 Le pilotage de la GRH / 6 ECTS ; UE 2 Les dispositifs RH et leurs usages / 6 ECTS ; UE 3 La production des normes sociales / 6 ECTS ; UE 4 Les relations avec les parties prenantes / 6 ECTS ; UE 5 La GRH et la stratégie de l'entreprise / 6 ECTS

Semestre 4

UE 6 L'accompagnement des mutations / 6 ECTS ; UE 7 Le management des équipes / 6 ECTS ; UE 8 La qualité de vie au travail / 6 ECTS ; UE 9 Mémoire, séminaire de lecture / 12 ECTS

FORMATION CONTINUE JOURNEES BLOQUEES

Semestre 3

UE 1 - Le pilotage de la GRH / 6 ECTS ; UE 2 - Les dispositifs RH et leurs usages / 6 ECTS ; UE 3 - La production des normes sociales / 6 ECTS ; UE 4 - Les relations avec les parties prenantes / 6 ECTS ; UE 5 - La GRH et la stratégie de l'entreprise / 6 ECTS

Semestre 4

UE 6 - L'accompagnement des mutations / 6 ECTS ; UE 7 - Management et organisation / 6 ECTS ; UE 8 - La qualité de vie au travail / 6 ECTS ; UE 9 - Mémoire et séminaire de lecture+ SPI / 12 ECTS

FORMATION CONTINUE SOIRS

Semestre 3

UE 1 - Le pilotage de la GRH / 6 ECTS ; UE 2 - Les dispositifs RH et leurs usages / 6 ECTS ; UE 3 - La production des normes sociales / 6 ECTS

; UE 4 - Les relations avec les parties prenantes / 6 ECTS ; UE 5 - La GRH et la stratégie de l'entreprise / 6 ECTS

Semestre 4

UE 6 - L'accompagnement des mutations / 6 ECTS ; UE 7 - Management et organisation / 6 ECTS ; UE 8 - La qualité de vie au travail / 6 ECTS ; UE 9 - Mémoire et séminaire de lecture+ SPI / 12 ECTS

Parcours Gestion stratégique des ressources humaines

La formation est réalisée :

- soit en alternance
- soit en formation continue

La pédagogie s'appuie sur l'expérience professionnelle des formés et les entreprises d'accueil participent, par le choix des missions confiées aux formés, à l'acquisition des compétences sanctionnées par la certification.

L'accent est mis sur le mémoire. Il est conçu comme l'occasion de développer une expertise en lien avec le projet professionnel. Un encadrement spécifique lui est consacré (cours de méthodologie et tutorat individuel). Il donne lieu à une soutenance publique.

Descriptif des composantes de la certification :

La certification s'obtient après validation des UE suivantes :

Semestre 3 :

UE1 - RH et Stratégie (15 ECTS)

UE2 - Environnement juridique et social (15 ECTS)

Semestre 4 :

UE1 - Politiques Ressources Humaines (10 ECTS)

UE2 - Pilotage du changement (8 ECTS)

UE3 - Mémoire et Projet (12 ECTS)

Validité des composantes acquises : illimitée

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUI/NON		COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		Jury d'admission formé d'enseignants-chercheurs et intervenants professionnels
En contrat d'apprentissage	X		Jury d'admission formé d'enseignants-chercheurs et intervenants professionnels
Après un parcours de formation continue	X		Jury d'admission formé d'enseignants-chercheurs et intervenants professionnels
En contrat de professionnalisation	X		Jury d'admission formé d'enseignants-chercheurs et intervenants professionnels
Par candidature individuelle		X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2002	X		Jury de VAE formé d'enseignants-chercheurs et intervenants professionnels

	OUI	NON
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS	ACCORDS EUROPÉENS OU INTERNATIONAUX
------------------------------------	-------------------------------------

Base légale

Référence du décret général :

Arrêté d'accréditation 22 mars 2016

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 25 avril 2002, jo du 27 avril 2002 (Réforme LMD création des masters)

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Décret n°2013-756 du 19/08/2013 articles R. 613-33 à R. 613-37

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

<http://orive.univ-paris1.fr>

Autres sources d'information :

[Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne](http://www.univ-paris1.fr)

Lieu(x) de certification :

Université Panthéon Sorbonne - Paris 1 : Île-de-France - Paris (75) [12, place du Panthéon 75005 PARIS]

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :**Historique de la certification :**

Héritier du DESS RH créé en 1975, puis de la spécialité de Master 2 « Développement des Ressources Humaines », le parcours Gestion Stratégique des Ressources Humaines résulte d'une adaptation aux évolutions de la profession et de ses besoins en termes de compétences. Des parcours ont été distingués en formation continue puis en apprentissage, offrant chacun une pédagogie adaptée au profil de ses apprenants.