

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 21460**

Intitulé

MASTER : MASTER Master Economie Gestion mention Sciences de gestion spécialité Gestion des ressources humaines et management public finalité professionnelle

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Université Panthéon Assas - Paris 2, Ministère de l'Enseignement Supérieur	Le Président de l'Université Panthéon-Assas (Paris 2), Recteur de l'académie

Niveau et/ou domaine d'activité

I (Nomenclature de 1969)

7 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

122 Economie

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le titulaire de ce diplôme peut exercer les activités (ou fonctions) suivantes :

- concevoir, mettre en œuvre et évaluer une politique de ressources humaines ;
- suivre et réaliser la mise en œuvre juridique de l'ensemble des opérations statutaires et non statutaires requises par la gestion administrative des grades et des emplois au sein des corps de fonctionnaires (nomination, titularisation, avancement, reclassement, détachement, mise à disposition, procédures disciplinaires, rémunération, etc.) ;
- développer et diffuser des outils de gestion des ressources humaines : outils d'évaluation, outil de gestion personnalisée, outil de développement des compétences, systèmes d'information, etc. ;
- mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences;
- suivre et gérer les carrières et organiser la mobilité des agents ;
- concevoir et mettre en œuvre un plan de formation dans une organisation publique ;
- concevoir et mettre en œuvre les modalités d'une politique de recrutement, organiser les concours ;
- gérer les relations avec les partenaires sociaux : organiser les élections professionnelles, faire fonctionner les instances paritaires, assurer le dialogue social ;
- concevoir et mettre en œuvre des mesures d'action sociale ;
- élaborer et diffuser le bilan social ;
- mettre en œuvre un projet de changement ou de réorganisation des services.

Les connaissances et compétences attendues à l'issue de la formation sont les suivantes et correspondent aux objectifs assignés à chacun des modules du programme :

§ Agir en environnement public

Savoir analyser le contexte d'action et identifier les marges de manœuvre pour le gestionnaire de ressource humaine

Évaluer une situation et anticiper les évolutions

Maîtriser les outils de mesure de la performance publique

Maîtriser les outils d'analyse des politiques publiques et en tirer des conséquences pour l'action

§ Construire et conduire des politiques de gestion des ressources humaines

Savoir élaborer un diagnostic stratégique

Concevoir des plans d'action en matière de gestion des ressources humaines et des outils de suivi de l'emploi

Maîtriser les outils de la gestion prévisionnelle et de la gestion de Identifier les leviers d'action pour la mise en œuvre d'une politique de ressource humaine

Connaître les techniques de recrutement et de marketing RH

Être capable de piloter un consultant RH (mettre au point un cahier des charges, maîtriser le suivi, assurer la communication des résultats, etc.)

§ Gérer le personnel dans le cadre du droit de la fonction publique

Savoir assurer l'équilibre entre les impératifs statutaires propres à la fonction publique et le développement des personnes et des compétences

Maîtriser les techniques de négociation et savoir gérer des conflits

Savoir gérer les relations sociales et créer un climat de dialogue avec les partenaires sociaux

Avoir une conscience claire de ses responsabilités, de ses droits et devoirs

S'approprier la déontologie des métiers des ressources humaines

§ Manager des organisations publiques

Maîtriser les outils et méthodes du diagnostic organisationnel

Discerner dans une situation organisationnelle les ressources, les contraintes et les voies pour agir

Comprendre les dynamiques organisationnelles afin d'identifier des leviers de performance collective

Développer une intelligence organisationnelle
Construire, animer et piloter une équipe
Développer des méthodes d'organisation efficace du travail
S'assurer de la qualité des conditions de travail et élaborer un plan d'action en matière d'hygiène et de sécurité
Prendre des décisions en matière de gestion des ressources humaines

§ Développer le potentiel humain dans le secteur public

Maîtriser les outils de développement des compétences et de gestion des carrières
Maîtriser les différentes techniques d'évaluation
Développer des modes de gestion incitatifs

§ Maîtriser les techniques et technologies de la gestion des ressources humaines

Évaluer les ressources et anticiper les besoins
Maîtriser et mettre en œuvre un système d'information
Maîtriser les technologies nouvelles d'information et de communication et leur impact sur la gestion des ressources humaines
Élaborer des indicateurs du contrôle de gestion sociale
Mettre au point des tableaux de bord
Assurer la diffusion de l'information et des connaissances

§ Pratiquer la gestion des ressources humaines en univers public

Maîtriser les techniques de benchmarking et capitaliser les bonnes pratiques RH et
Connaître les ressorts de l'innovation en matière de RH et savoir assurer le développement de ces innovations
Développer une imagination managériale pour mettre au point, expérimenter et évaluer des démarches innovantes en matière de RH
Approfondir des problématiques en matière de gestion des ressources humaines
Maîtriser les sources, les moyens et les lieux d'information afin de se tenir au courant de l'actualité des ressources humaines
Savoir s'insérer dans des réseaux de professionnel RH
Développer un courage managérial et acquérir le sens des responsabilités
Acquérir un savoir-faire relationnel

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

Le Master Gestion des Ressources Humaines et Management Public du CIFFOP a pour objectif principal de préparer à des fonctions d'encadrement et de management dans les directions de ressources humaines des administrations publiques. Ces fonctions de responsables ressources humaines généralistes ou experts pourront s'exercer diversement dans :

- Les administrations d'État : dans les directions ressources humaines des administrations centrales des ministères, dans les services déconcentrés ou encore dans les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH instituées dans les préfectures de région.
 - Les collectivités territoriales.
 - Les établissements hospitaliers.
 - Les établissements publics.
 - Les entreprises de service public et plus généralement toutes celles qui assurent des missions de service public.
- Éventuellement dans :
- Les services RH des institutions ou des organes de l'Union européenne.
 - Les organisations internationales.
 - Les cabinets de conseil.

Le Master Gestion des Ressources Humaines et Management Public du CIFFOP vise une meilleure professionnalisation des cadres-managers en charge de la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

Parmi les métiers visés et les postes ciblés (dont la dénomination varie selon les administrations) peuvent être cités à titre d'exemples :

- responsable ressource humaine
- responsable formation
- responsable du développement des compétences
- responsable mobilité - carrière
- responsable de la gestion prévisionnelle
- responsable de la gestion personnalisée
- responsable administratif du personnel
- responsable de l'informatique de gestion ou chargé du développement du système d'information ressource humaine
- les métiers du conseil

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1503 : Management des ressources humaines

M1502 : Développement des ressources humaines

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

L'ambition poursuivie est de former des professionnels de la gestion des ressources humaines appelés à prendre en charge des fonctions d'encadrement dans les administrations publiques.

L'objectif général est ainsi de familiariser les participants aux pratiques modernes de gestion des ressources humaines et leur permettre de saisir les enjeux liés à leur incorporation dans l'administration française.

Conçu à l'intention de praticiens et futurs praticiens de la gestion des ressources humaines, ce Master est donc essentiellement tourné vers les nouvelles réalités professionnelles du secteur public et les défis à affronter : transformations de l'action publique et des rapports de l'administration au citoyen, nouvelles identités des services publics, défis de la responsabilité sociale et environnementale, nouvelles réalités numériques, développement d'une société de l'audit, nouveaux métiers de la fonction publique, etc.. Autant d'évolutions qui posent des problèmes inédits aux gestionnaires de ressources humaines.

Destinée à ceux qui souhaitent acquérir la maîtrise de techniques fondamentales autant que des approches nouvelles de gestion, la formation est avant tout une initiation et un entraînement pratique à des modes de raisonnements originaux. Elle repose sur un apprentissage concret de la gestion des ressources humaines. Aussi le stage pratique effectué en cours d'année (ou les périodes d'apprentissage pour certains) est-il partie intégrante de la formation et donne lieu à la réalisation par chaque étudiant d'un projet d'action.

Le programme proposé est structuré autour de cinq objectifs spécifiques :

- *comprendre l'évolution de la gestion des ressources humaines dans les fonctions publiques et la problématique à laquelle elle est actuellement confrontée, en s'appuyant notamment sur la capitalisation des expériences de modernisation de gestion des ressources humaines en France et à l'étranger ;*
- *maîtriser les principaux concepts et les différentes approches de gestion des ressources humaines, ce qui suppose de comprendre l'articulation entre les règles de gestion statutaires de la fonction publique et les exigences de la gestion des personnels sur des sujets très concrets : organisation administrative, gestion des effectifs, gestion du travail et des personnes, gestion des relations sociales, rémunération et conditions de travail, comportements organisationnels, gestion prévisionnelle, etc ;*
- *identifier les rôles à assumer en matière de gestion des ressources humaines, les compétences nécessaires à leur exercice et les types de partage auxquels ces rôles peuvent donner lieu entre les différents intervenants ;*
- *acquérir une capacité de diagnostic, ce qui suppose d'être en mesure d'analyser les contextes particuliers des organisations publiques, les situations de travail et leurs évolutions ;*
- *mettre en œuvre un projet d'action concrète dans ce domaine des ressources humaines.*

En plus de la nature complexe des missions et des valeurs à la base des modes de fonctionnement et de gestion des organisations publiques, il y a des soubassements idéologiques, juridiques et sociopolitiques inhérents à la finalité publique qu'il est essentiel de prendre en compte.

Aussi les orientations scientifiques privilégient-elles :

- *une articulation étroite des théories managériales avec des disciplines qui leur sont complémentaires : c'est d'ailleurs l'une des spécificités du CIFFOP que de lier intimement droit et gestion, que ce soit dans les enseignements, les travaux d'étudiants ou les missions qui leur sont confiées.*
- *une approche stratégique des ressources humaines qui ne cantonne pas l'apprentissage de la gestion des ressources humaines à la maîtrise de techniques et d'outils ;*
- *une approche du management public qui combine les acquis de la gestion publique et de l'analyse des politiques publiques ;*
- *une intelligence des organisations publiques, de leur mode de fonctionnement, des jeux d'acteurs et valeurs qui leur sont propres.*

En définitive, l'ambition de ce programme est celle d'un « développement de capacités individuelles et collectives en matière de management des ressources humaines » :

- *Développement ? L'objectif poursuivi n'est pas seulement de proposer de nouveaux modes d'action ou de réflexion mais aussi de composer avec les ressources et contraintes actuelles des services publics. L'idée de développement combine précisément l'expérience acquise et l'innovation. Le programme a ainsi pour ambition, sur des thèmes sélectionnés, de dresser un état des pratiques autant que d'identifier les tendances porteuses ou les innovations à diffuser.*
- *Capacités ? Une compétence ne se réduit pas à des connaissances et ne s'acquiert pas uniquement par la formation. Elle se manifeste par des performances concrètes et des compétences pratiques, bref par une capacité à mettre en œuvre. L'objectif est donc de former des praticiens des ressources humaines, motivés par le développement des organisations publiques qui seront ensuite à même d'impulser une dynamique de gestion des ressources humaines. Les projets d'action individuels mis en œuvre dans le cadre de la formation participent de cette dynamique.*
- *Individuelles et collectives ? La compétence managériale n'est pas simple affaire de pratique individuelle (formation, évaluation, etc.) mais aussi et surtout de pratiques collectives. L'idée de ce programme est de susciter un travail en réseau de professionnels et d'experts des RH, dans l'esprit de la dynamique de réseau développé par les anciens du CIFFOP dans le cadre du CEFOP.*
- *Management des ressources humaines ? Les administrations publiques se sont engagées dans des réformes sans précédent de leur politique de ressource humaines. Ce professionnalisme gestionnaire demande à être entretenu et développé.*

Produire le développement des capacités collectives correspond aussi à des objectifs opératoires devant permettre notamment :

- *d'activer des pratiques nouvelles à travers l'acquisition et la maîtrise d'outils de gestion ;*
- *de s'exercer sur des pratiques connues et éprouvées grâce à l'analyse d'expériences concrètes ;*
- *de s'inspirer et de diffuser des « bonnes » pratiques.*

L'originalité du programme réside ainsi dans un apprentissage foncièrement concret et collectif.

§ Volet formation initiale

Le master se déroule sur 2 années d'études.

L'accès au master 1 est ouvert aux titulaires d'une licence en sciences de gestion.

L'accès au master 2 Gestion des ressources humaines et management public est ouvert aux titulaires d'un master 1. Le master 1 mention Sciences de gestion de l'Université Paris 2 est particulièrement adapté. Les étudiants qui postulent doivent si possible, avoir effectué des stages dans un service Ressource Humaine, de préférence dans une administration publique. Ils doivent également faire montre d'une vraie motivation pour la gestion des ressources humaines et le management.

L'accès au master 2 se fait sur dossier puis sur entretien.

La formation en master 1 mention Sciences de gestion est la suivante :

1er semestre :

UEF1 - 20 ECTS

3 matières obligatoires :

- Stratégie I
- Gestion des ressources humaines
- Marketing international

UEC1 - 10 ECTS

3 matières obligatoires :

- Droit approfondi des affaires
- Finances de marché
- Anglais

2ème semestre :

UEF2 - 20 ECTS

3 matières obligatoires :

- Stratégie II
- Gestion de production
- Stratégie financière internationale

UEC2 - 10 ECTS

3 matières obligatoires :

- Fiscalité de l'entreprise
- Gestion de projet/Négociation commerciale
- Anglais

Modalités de contrôle des connaissances

Master 1 mention Sciences de gestion

Les examens comportent des épreuves terminales et de contrôle continu.

Les connaissances sont évaluées :

- par un contrôle continu pour les travaux dirigés
- par un examen terminal écrit ou oral à la fin de chaque semestre pour les autres matières

Un mémoire est rédigé au cours de l'année universitaire. Il porte soit sur le stage, soit sur un projet, soit sur l'expérience en apprentissage. Il fait l'objet d'une soutenance.

La compensation s'opère au sein de chaque UE et entre les UE de chaque année d'études.

L'étudiant admis à l'année d'études de M1 se verra attribuer 60 crédits ECTS.

La formation dispensée en master 2 Gestion des ressources humaines et management public est la suivante :

Les enseignements sont répartis en sept modules **distincts et complémentaires** :

Agir en environnement public

Construire et conduire des politiques de gestion des ressources humaines dans le secteur public

Manager des organisations publiques

Développer le potentiel humain dans le secteur public

Maîtriser les techniques et technologies de la gestion des ressources humaines

Pratiquer la gestion des ressources humaines en univers public

Séminaires, conférences et travaux de groupe

La formation est dispensée en apprentissage. Toutefois, les étudiants qui ne relèvent pas du dispositif de l'apprentissage effectuent leur insertion professionnelle dans le cadre d'un stage ressources humaines de longue durée.

Modalités de contrôle des connaissances

- Chaque enseignement est validé soit par un écrit soit par un mémoire.

- Sont déclarés admis les étudiants ayant obtenu à l'ensemble des épreuves d'admissibilité et d'admission un minimum de 300 points sur 600.

L'étudiant admis à l'année d'études de M2 se verra attribuer 60 crédits ECTS.

Des mentions sont attribuées :

17-20 : mention très bien

15-17 : mention bien

13-15 : mention assez bien

10-13 : mention passable

Validité des composantes acquises : illimitée

§ Volet formation continue

Condition d'accès :

Un niveau de formation initiale égale à bac + 4 (M1) est requis, quel que soit le domaine de spécialité + un an d'expérience professionnelle. Une validation des acquis est possible pour les candidats n'ayant pas de diplômes requis. Les personnes titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou bac+2 peuvent donc postuler, sous certaines conditions. Une expérience professionnelle significative dans une fonction de gestion d'une durée de cinq ans minimum est exigée. De surcroît, leur dossier doit être accepté par la commission pédagogique de validation des acquis professionnels et personnels.

Organisations des enseignements :

Les enseignements sont communs avec les enseignements dispensés en formation initiale. Le programme tient compte néanmoins des acquis préalables et des exigences propres de ce public et en adaptant le programme en conséquence.

Modalités de contrôle des connaissances

- Chaque enseignement est validé soit par un écrit soit par un mémoire.

- Sont déclarés admis les étudiants ayant obtenu à l'ensemble des épreuves d'admissibilité et d'admission un minimum de 230 points sur 460.

L'étudiant admis à l'année d'études de M2 se verra attribuer 60 crédits ECTS.

Des mentions sont attribuées :

17-20 : mention très bien

15-17 : mention bien

13-15 : mention assez bien

10-13 : mention passable

Validité des composantes acquises : illimitée

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Le diplôme est délivré sur délibération du jury du master concerné. Le jury est désigné chaque année par le président de l'Université dans les conditions prévues à l'article L.613-1 du Code de l'éducation.
En contrat d'apprentissage	X	Le diplôme est délivré sur délibération du jury du master concerné. Le jury est désigné chaque année par le président de l'Université dans les conditions prévues à l'article L.613-1 du Code de l'éducation.
Après un parcours de formation continue	X	Le diplôme est délivré sur délibération du jury du master concerné. Le jury est désigné chaque année par le président de l'Université dans les conditions prévues à l'article L.613-1 du Code de l'éducation.
En contrat de professionnalisation	X	
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2003	X	Jury composé d'enseignants-chercheurs et de 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 du 25 avril 2002 modifié relatif au diplôme national de master.

Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle, de master.

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

Arrêté du 14 octobre 2014 - n°20051905 - accréditant l'Université Paris II en vue de la délivrance de diplômes nationaux.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Code de l'éducation - articles R613-32 à R613-37 relatifs à la VAE.

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Le master Gestion des ressources humaines et management public a ouvert à la rentrée 2014.

Autres sources d'information :

[Site Internet de l'autorité délivrant la certification](#)

Lieu(x) de certification :

Université Panthéon-Assas Paris 2 - 12 place du Panthéon Paris 5ème

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

Université Paris 2 - 1 rue Guy de la Brosse Paris 5ème

Historique de la certification :

Université Paris 2 - 1 rue Guy de la Brosse Paris 5ème