

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 28295**

### Intitulé

MASTER : MASTER Master Droit Économie Gestion, Mention Gestion des ressources Humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Université de Franche-Comté - Besançon, Université de Bourgogne, Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Président de l'Université de Franche-Comté, Président de l'Université de Bourgogne, Recteur d'Académie Chancelier des Universités

### Niveau et/ou domaine d'activité

**I (Nomenclature de 1967)**

**7 (Nomenclature Europe)**

**Convention(s) :**

**Code(s) NSF :**

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi, 120g Sciences économiques et sociales appliquées à l'aménagement et au développement, à l'administration territoriale, au commerce, aux relations sociales et aux ressources humaines, aux finances, 123g Sociologie et travail social ; Sociologie et santé

**Formacode(s) :**

### Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

*Cette Mention de master prépare sur deux ans à des fonctions de responsabilité et de direction dans le domaine de la GRH et propose trois parcours*

*Parcours 1 GRH et RSE (Université de Bourgogne)*

*Parcours 2 Evaluation et développement des potentiels (Université de Franche-Comté)*

*Parcours 3 Prévention et gestion des conflits (Université de Franche-Comté)*

Le Responsable des Ressources Humaines (métier générique visé par le diplôme) participe à la conception de la stratégie de l'organisation, est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique RH de l'entreprise.

- Il élabore et met en œuvre les processus RH (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, formation, gestion des carrières et des mobilités, etc.) nécessaires à une optimisation ou une adaptation des ressources humaines aux finalités économiques de l'entreprise.
  - Il propose, met en œuvre, insuffle la mise en place de technologies d'information et de communication pour favoriser l'automatisation de tâches, le pilotage (indicateurs, tableaux de bord) et la prévision en matière de GRH (GPEC) pour optimiser, gagner en performance, évoluer vers des tâches à forte valeur ajoutée (web 2.0, intranet, réseaux sociaux).
  - Il s'efforce de promouvoir et de réaliser une meilleure allocation des ressources humaines (adéquation compétences-emplois).
  - Il s'efforce de mobiliser le potentiel de chaque salarié et de fédérer les aspirations et les engagements individuels et collectifs autour du projet d'entreprise et du fonctionnement et du développement de l'organisation.
  - Il aide, soutient et conseille les responsables opérationnels de l'entreprise pour toutes les missions et tâches RH et contribue à la diffusion de pratiques managériales (évaluation des performances, développement des compétences, détection des besoins de formation, coaching...).
  - Il propose, accompagne et facilite les changements organisationnels en cours en actionnant les différents leviers d'action qui sont à sa disposition (gestion des carrières, aménagement du temps de travail, mise en place de nouvelles pratiques de recrutement, de formation, de développement des compétences, mise en place d'organisations du travail qualifiantes, etc.).
  - Il est l'interlocuteur privilégié des organisations syndicales et des représentants du personnel sur toutes les questions sociales.
  - Il mobilise et responsabilise l'encadrement autour de la dynamique sociale de l'entreprise.
  - Il assure le développement des pratiques RH qui incarnent la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (ex : promotion de la diversité, non-discrimination, parité, prévention et gestion des risques psychosociaux, intégration des personnes handicapées, respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelles...).
- Le titulaire du diplôme est capable de :
- Décliner la stratégie globale de l'entreprise sur le plan RH pour élaborer une politique RH source de performances ;
  - Promouvoir l'image de marque de l'entreprise à travers des mesures et actions en vue d'optimiser les indicateurs sociaux (ex : attractivité de l'entreprise, climat social...);
  - Anticiper les évolutions de l'organisation, des emplois et de l'environnement, et préparer le personnel à ces évolutions ;
  - Analyser, améliorer, maîtriser et articuler les différents processus RH (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, formation, gestion des carrières et des mobilités, etc.) ;
  - Optimiser le couple compétences-emplois dans le respect de la stratégie globale de l'entreprise en s'appuyant sur les différents outils et leviers d'action RH ;
  - Comprendre les ressorts psychologiques des individus et des équipes : analyser et évaluer les caractéristiques individuelles et comprendre les mécanismes de la dynamique de groupe ;
  - Détecter et de développer les potentiels individuels et collectifs en s'appuyant sur les différentes techniques existantes (coachings individuels et collectifs, animation d'équipes et dynamiques de groupes, actions de formation, mise en place d'organisations qualifiantes, etc.) ;
  - Prendre en compte les préoccupations des responsables opérationnels et de répondre à leurs attentes en jouant un rôle de consultant interne dans une démarche de diagnostic ;

- D'agir sur les organisations du travail en lien avec les responsables opérationnels ;
- Posséder des compétences de négociation et maîtriser les différentes techniques de résolution des conflits (médiation, arbitrage, facilitation, animation de réunions...);
- Conseiller et assister les responsables hiérarchiques des services dans l'application de la gestion du personnel et dans leurs relations avec les différentes instances représentatives du personnel ;
- Exercer une veille permanente sur les technologies d'information et de communication pour insuffler de nouvelles méthodes de travail, faire évoluer les métiers, les modes d'organisation, la politique RH grâce aux TIC ;
- Gérer un projet (coûts, délais, qualité, cahier des charges, consultation, choix) et de gérer les changements induits (sociologie des organisations, sociodynamique).

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

Grandes entreprises internationales,  
 PME industrielles ou de service,  
 Administrations,  
 Collectivités locales, Cabinet de conseil et d'études RH,  
 Grande distribution, Banques et assurances,  
 Agences d'emploi,  
 Hôpitaux et cliniques,  
 Secteur parapublic et associatif.

- Responsable des Ressources Humaines
- Directeur des Ressources Humaines
- Responsable ou adjoint au responsable d'un service de gestion des ressources humaines
- Responsable de l'emploi, de la formation, du recrutement, de la communication, des rémunérations, des relations sociales, etc.
- Conseiller en formation
- Juriste ou conseiller dans les organisations professionnelles (MEDEF...)
- Auditeur social
- Consultant en gestion des ressources humaines, en stratégie sociale, en recrutement, en reclassement, en Systèmes d'informations RH (SIRH), en management...

- Le parcours 1 GRH et RSE (UB) prépare de façon prioritaire à la fonction de Responsable RH en entreprise.
- Le parcours 2 Evaluation et développement des potentiels (UFC) prépare de façon prioritaire aux fonctions suivantes : chargé de recrutement, consultant en recrutement, responsable de la formation, responsable GPEC, responsable de la gestion des carrières.
- Le parcours 3 Prévention et gestion des conflits (UFC) prépare notamment aux fonctions suivantes : responsable des relations sociales, adjoint au responsable des relations sociales, consultant en médiation.

#### Codes des fiches ROME les plus proches :

**M1501** : Assistantat en ressources humaines  
**M1502** : Développement des ressources humaines  
**M1503** : Management des ressources humaines  
**M1402** : Conseil en organisation et management d'entreprise  
**K2101** : Conseil en formation

#### Réglementation d'activités :

### Modalités d'accès à cette certification

#### Descriptif des composantes de la certification :

Descriptif des composantes de la certification :

La mention GRH fournit un programme pédagogique permettant aux étudiants d'acquérir les compétences managériales et techniques requises pour exercer les fonctions en ressources humaines dans les organisations à un niveau managérial. En outre, la formation développe des compétences qui favorisent l'exercice du métier à l'international, en proposant des cours en anglais et en sensibilisant les étudiants au contexte international.

#### Semestre 1 (Dijon, parcours 1)

UE1 - Politique générale (7 ECTS)  
 UE3 - GRH 1, fondements (7 ECTS)  
 UE4 - English 1 (3 ECTS)  
 UE5 - Professionnalisation 1 (6 ECTS)  
 UE2 - Contrôle de gestion et SI (7 ECTS)

#### Semestre 1 (Belfort, tronc commun aux parcours 2 et 3)

UE1 - Maîtriser les fondements de la GRH (6 ECTS)  
 UE2 - Maîtriser le Marketing RH (6 ECTS)  
 UE3 - Maîtriser les fondements du management (6 ECTS)  
 UE4 - Contrôler les organisations et gérer les SI (6 ECTS)

UE5 - Langues et outils (6 ECTS)

**Semestre 1 (Besançon, tronc commun aux parcours 2 et 3)**

UE1 - Aspects juridiques et administratifs (6 ECTS)

UE2 - Contrôle des organisations (6 ECTS)

UE3 - Gestion des ressources humaines (6 ECTS)

UE4 - Langues et outils (6 ECTS)

UE5 - Management (6 ECTS)

**Semestre 2 (Dijon, parcours 1)**

UE1 - GRH 2, approfondissements (8 ECTS)

UE2 - Communication (3 ECTS)

UE3 - English 2 (5 ECTS)

UE4 - Initiation à la recherche en GRH (4 ECTS)

UE5 - Professionnalisation 2 (10 ECTS)

**Semestre 2 (Belfort, tronc commun aux parcours 2 et 3)**

UE6 - Maîtriser les bases juridiques et éthiques de la GRH (6 ECTS)

UE7 - Maîtriser les fondements des politiques sociales (6 ECTS)

UE8 - Langues et outils (6 ECTS)

UE9 - Préparer son insertion professionnelle (6 ECTS)

UE10 - Stage (6 ECTS)

**Semestre 2 (Besançon, tronc commun aux parcours 2 et 3)**

UE6 - Gestion des ressources humaines (6 ECTS)

UE7 - Langues et outils (6 ECTS)

UE8 - Politiques sociales (6 ECTS)

UE9 - Stage (6 ECTS)

UE10 - Systèmes RH (6 ECTS)

**Semestre 3 (Dijon, parcours 1)**

UE1 - Droit du travail (7 ECTS)

UE2 - Gestion et organisation (5 ECTS)

UE3 - Fonction RH et dimension internationale (7 ECTS)

UE 4 - Ethique et RSE (4 ECTS)

UE 5 - Pratiques RH (7 ECTS)

**Semestre 3 (Belfort, tronc commun aux parcours 2 et 3)**

UE11 - Maîtriser les bases juridiques et éthiques de la GRH 2 (6 ECTS)

UE12 - Acquérir les fondements de la négociation sociale (6 ECTS)

UE13 - Manager et développer les RH dans les organisations (6 ECTS)

UE14 - Maîtriser les fondamentaux du management 2 (6 ECTS)

UE15 - Langues et outils (6 ECTS)

**Semestre 4 (Dijon, parcours 1)**

UE 1 - Management des hommes (6 ECTS)

UE 2 - Compétences individuelles et collectives (6 ECTS)

UE 3 - Recherche en GRH (6 ECTS)

UE 4 - Professionnalisation (12 ECTS)

**Semestre 4 (Belfort, parcours 2)**

UE16.1 - Détecter, évaluer et développer les potentiels (6 ECTS)

UE17 - Stage (24 ECTS)

**Semestre 4 (Belfort, parcours 3)**

UE16.2 - Prévenir, gérer et négocier les conflits (6 ECTS)

UE17 - Stage (24 ECTS)

Cette certification fait l'objet d'une co-accréditation Université de Bourgogne et Université de Franche-Comté : chaque certificateur est en mesure de la délivrer en son nom propre.

**Validité des composantes acquises : illimitée**

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA  
CERTIFICATION

QUINON

COMPOSITION DES JURYS

Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Examen dossier et éventuellement entretien. Composition du jury fixé annuellement, notamment responsables de formation et autres intervenants dans la formation Jury : Enseignants-Chercheurs contribuant aux enseignements (loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
En contrat d'apprentissage	X	Examen du dossier et éventuellement entretien. Composition du jury fixé annuellement, notamment responsables de formation et autres intervenants dans la formation Jury : Enseignants-Chercheurs contribuant aux enseignements (loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
Après un parcours de formation continue	X	Examen du dossier et éventuellement entretien. Composition du jury fixé annuellement, notamment responsables de formation et autres intervenants dans la formation Jury : Enseignants-Chercheurs contribuant aux enseignements (loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
En contrat de professionnalisation	X	Examen du dossier et éventuellement entretien. Composition du jury fixé annuellement, notamment responsables de formation et autres intervenants dans la formation Jury : Enseignants-Chercheurs contribuant aux enseignements (loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
Par candidature individuelle	X	Possible pour partie du diplôme par VES ou VAP
Par expérience dispositif VAE	X	Enseignants-chercheurs, enseignants et 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 ministériel du 20 avril 2017 portant accréditation à délivrer la Mention de Master

Numéro de l'arrêté Accréditation : 20170398

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

Arrêté du 25 avril 2002 relatif au diplôme national de master, publié au JO du 27 avril 2002

Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master, publié au JORF n°0027 du 1 février 2014

##### Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Décret VAE du 24 avril 2002

##### Références autres :

#### Pour plus d'informations

##### Statistiques :

Site de l'Observatoire Des Etudiants (ODE) : <http://ode.u-bourgogne.fr/>

Site de l'Observatoire de la Formation et de la Vie Etudiante de l'Université de Franche-Comté (OFVE) :

<http://www.univ-fcomte.fr/pages/fr/menu1/ufc/l-universite-en-chiffres---ofve-3-devenir-et-insertion-44-81.html>

<http://www.univ-fcomte.fr/pages/fr/menu1/ufc/l-universite-en-chiffres---ofve-3-devenir-et-insertion-44-81.html>

**Autres sources d'information :**

Site de l'Université de Franche-Comté <http://www.univ-fcomte.fr/>

Site de l'Université de Bourgogne <https://www.u-bourgogne.fr/>

Université de Bourgogne

Université de Franche-Comté

**Lieu(x) de certification :**

Université de Franche-Comté, Maison de l'université, 1 rue Goudimel 25030 BESANÇON cedex

Université de Bourgogne, Maison de l'université, Esplanade Erasme, 21078 Dijon cedex

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

Université de Bourgogne, IAE de Dijon, 2 Boulevard Gabriel, 21000 Dijon

Université de Franche-Comté, UFR STGI, Département AES Droit, 10 rue Roussel, 90016 Belfort

Université de Franche-Comté, UFR SJEPG, IAE de Franche-Comté, 45D avenue de l'Observatoire, 25030 Besançon Cedex

**Historique de la certification :**