

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 18978**

Intitulé

L'accès à la certification n'est plus possible (La certification existe désormais sous une autre forme (voir cadre "pour plus d'information"))

MASTER : MASTER Master information et communication : Spécialité Ressources humaines et communication

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
CELSA - Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication	Le Président de l'Université Paris Sorbonne Paris IV, Recteur de l'académie de Paris - Vice chancelier des universités

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, 315r Ressources humaines, gestion du personnel, organisation du travail (contrôle-prévention)

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le titulaire de la certification, qu'il soit DRH, consultant ou chargé d'une fonction RH, peut déployer ses activités dans tout type d'organisation (entreprise publique ou privée, administration, agence, cabinet d'audit, collectivité, association, ONG...). Il participe ou pilote des activités qui peuvent consister à :

- accompagner la stratégie de l'organisation ;
- suivre l'évolution du contexte politique, économique et social ;
- assurer une veille juridique ;
- conseiller la direction ;
- élaborer et mettre en oeuvre une stratégie RH adaptée ;
- décliner la stratégie RH par sites et populations concernées ;
- élaborer et négocier les budgets RH ;
- veiller à la bonne exécution des budgets RH ;
- informer syndicats et salariés des projets RH ;
- négocier avec les instances représentatives du personnel ;
- définir la politique de recrutement et veiller à sa mise en oeuvre ;
- définir la politique de rémunération et veiller à sa mise en oeuvre ;
- définir la politique de formation et veiller à sa mise en oeuvre ;
- définir la politique de SIRH et veiller à sa mise en oeuvre ;
- élaborer le plan de gestion prévisionnelle des compétences et de gestion des carrières ;
- élaborer et mettre en oeuvre le plan de communication notamment pour la communication interne, la communication managériale, la marque employeur, la communication de crise et les réseaux sociaux ;
- piloter des études en vue de diagnostics sociologiques sur le corps social de l'organisation (climat social, diversité, RSE...) ;
- mettre en place des indicateurs de pilotage ;
- accompagner le changement ;
- veiller à la bonne application du droit du travail ;
- réaliser le bilan social annuel ;
- évaluer les actions mises en oeuvre ;
- encadrer les équipes RH et développer leurs compétences.

Selon la taille de l'organisation, il peut s'investir dans des missions fonctionnelles ou opérationnelles.

Le titulaire de la certification exerce ces activités en mobilisant différentes compétences :

- être en mesure de comprendre les enjeux socio-économiques ;
- avoir une vision globale de l'organisation ;
- connaître les métiers de l'organisation ;
- connaître le droit du travail ;
- connaître les processus et les outils de la fonction RH ;
- maîtriser les techniques de négociation ;
- savoir accompagner le management ;
- savoir conduire des projets ;
- savoir mener un entretien ;
- connaître les outils d'enquêtes ;
- maîtriser les outils statistiques de gestion budgétaire ;
- savoir utiliser les réseaux sociaux ;
- disposer de compétences communicationnelles ;

- disposer de qualités rédactionnelles ;
- savoir animer des équipes ;
- maîtriser une langue vivante dans un cadre professionnel.

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

Entreprise publique ou privée, administration, agence, cabinet d'audit, collectivité, association, ONG...

Directeur(ice) / Responsable des ressources humaines ; Responsable du recrutement ; Responsable de formation ; Responsable de la communication interne ; Responsable du développement social ; Responsable de la diversité ; Responsable de la marque employeur ; Responsable de la rémunération et des avantages sociaux (Comp & Ben) ; Responsable des relations sociales ; Responsable des talents et du développement RH ; Responsable GPEC et de la mobilité ; HRBP ; Consultant(e) en ressources humaines

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1502 : Développement des ressources humaines

M1503 : Management des ressources humaines

E1103 : Communication

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Cette spécialité de Master se déroule sur 2 ans en formation initiale et apprentissage, et sur 1 an en formation continue. Elle se compose d'Unités d'Enseignement réparties en 4 semestres, portant sur les éléments suivants :

En MASTER 1ère année :

UE1 : Démarches et méthodes d'analyse de l'information et de la communication (15 ECTS)

UE2 : Ressources Humaines et Communication (15 ECTS)

UE3 : Information, communication et langages dans le monde contemporain (15 ECTS)

UE4 : Travaux d'étude et de recherche (15 ECTS)

En MASTER 2ème année :

UE1 : Approches théoriques de la communication des organisations (10 ECTS)

UE2 : Ressources Humaines et Communication (20 ECTS)

UE3 : Outils d'aide à la décision et méthodologie professionnelle (10 ECTS)

UE4 : Mémoire et stage professionnel (20 ECTS)

La langue utilisée pour l'enseignement et les examens est le français.

Le Master est composé de 4 blocs de compétences décrits ci-dessous. Si le candidat souhaite obtenir la certification, il devra satisfaire plusieurs conditions: examen écrit en anglais (niveau A2 minimum), soutenance d'un mémoire de recherche appliquée, stage en entreprise de 3 mois minimum, et examen écrit et oral pour l'obtention de chaque UE.

Bloc de compétence :

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 18978 - Elaborer la stratégie de gestion des ressources humaines d'une structure	Descriptif : - Accompagner la stratégie RH de l'organisation en suivant l'évolution du contexte politique, économique et social, en assurant une veille juridique relative à son champ d'activité, en conseillant la Direction à propos notamment des changements liés à la numérisation, aux questions relatives à la diversité, à la qualité de vie au travail, à la non discrimination, à la RSE. - Elaborer et mettre en œuvre une stratégie RH et une politique d'accompagnement du changement adaptée en pilotant des études en vue de diagnostics sociologiques sur le corps social de l'organisation, en élaborant le plan de gestion prévisionnelle des compétences et de gestion des carrières, en négociant les budgets RH. Modalités d'évaluation : Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques tout au long du parcours. Analyse d'une stratégie d'entreprise et identification des enjeux de son organisation et de la fonction RH dans le cadre de la problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale mobilisant des compétences en sciences humaines et sociales (information et communication, sociologie, psychosociologie, sémiologie, éthique). Attestation :Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 18978 - Gérer les relations sociales et la performance sociale	Descriptif : Gérer les relations de travail en informant les syndicats et les salariés des projets RH et en négociant avec les instances représentatives du personnel. Veiller à la bonne application du droit du travail et réaliser le bilan social annuel. Modalités d'évaluation : Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques au long du parcours. Analyse d'un contexte sociologique et communicationnel des relations de travail dans le cadre d'une problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale. Attestation : :Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 18978 - Piloter la mise en œuvre de la politique RH d'une structure	Descriptif : Décliner la stratégie RH par sites et populations concernées en veillant à la bonne exécution des budgets RH, en manageant le process e-RH et en mettant en place des indicateurs de pilotage Elaborer, mettre en place et gérer la politique de recrutement Développer une politique de rémunération globale et veiller à sa mise en œuvre Définir et mettre en œuvre la politique de formation et veiller à sa mise en œuvre Gérer la politique d'accompagnement du changement, notamment liée à la numérisation des activités, et veiller à sa mise en oeuvre Définir la politique de SIRH et veiller à sa mise en œuvre Modalités d'évaluation : Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques au long du parcours. Elaboration d'un déploiement de politique de gestion des ressources humaines détaillé dans le cadre d'une problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale. Attestation :Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 18978 - Définir et mettre en œuvre la stratégie de communication d'une structure	Descriptif : Elaborer et décliner la stratégie de communication RH en mettant en œuvre le plan de communication pour la communication interne, managériale, la marque employeur, la communication de crise, les réseaux sociaux et l'accompagnement au changement Modalités d'évaluation : Evaluations intermédiaires et continues sous la forme d'exercices et/ou d'études de cas dont la finalité est d'évaluer les acquis théoriques au long du parcours. Elaboration d'un plan de communication RH détaillé dans le cadre d'une problématique choisie par le candidat et faisant l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance orale. Elaboration de situations de communication orale et de travail en réunion Attestation : Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation

Validité des composantes acquises : illimitée

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OU/NI	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Certification accessible aux diplômés de la Licence Information - Communication du CELSA et, sur concours d'entrée en M2, aux étudiants externes titulaires des 60 ECTS de M1. Les jurys sont composés d'enseignants-chercheurs conformément aux textes réglementaires.
En contrat d'apprentissage	X	Apprentissage possible en 2ème année de M2 uniquement. Certification accessible aux diplômés du M1 du CELSA et, sur concours d'entrée en M2, aux étudiants externes titulaires des 60 ECTS de M1. Les jurys sont composés d'enseignants-chercheurs conformément aux textes réglementaires.
Après un parcours de formation continue	X	En formation continue, le Master 2 est accessible, sur dossier et après entretien, aux adultes de + 26 ans justifiant d'au moins 3 années d'expérience professionnelle. VAP possible (formation en 1 an). Les jurys sont composés d'enseignants-chercheurs conformément aux textes réglementaires.
En contrat de professionnalisation	X	
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2009	X	VAE (accompagnée et non accompagnée). Accès sur dossier

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

Base légale**Référence du décret général :**

Décret n° 99-747 du 30 août 1999 portant création du grade de master, modifié par le décret n° 2002-480 du 8 avril 2002 ;

Décret n° 2002-481 du 8 avril 2002 relatif aux grades et titres universitaires et aux diplômes nationaux

Arrêté du 25 avril 2002 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 et de master

Arrêté du 22 janvier 2014 fixant les modalités d'accréditation d'établissements d'enseignement supérieur

Arrêté du 4 février 2014 fixant la nomenclature des mentions du diplôme national de master

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

Arrêté du 15 septembre 2014 accréditant l'université Paris IV en vue de la délivrance de diplôme nationaux à compter de l'année universitaire 2014-2015 pour 5 ans (fin de l'accréditation : année universitaire 2018-2019)

Arrêté du 27 septembre 2010 relatif aux habilitations de l'université Paris IV Sorbonne

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 pris pour l'application du premier alinéa de l'article L. 613-3 et de l'article L. 613-4 du code de l'éducation et relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur

Références autres :**Pour plus d'informations****Statistiques :**

Environ 100 étudiants, apprentis et stagiaires de formation continue toutes options confondues.

<http://www.celsa.fr/observatoire-metiers.php>

Autres sources d'information :

Site de l'Observatoire de l'Insertion Professionnelle de l'Université

<http://www.paris-sorbonne.fr/nos-formations/orientation-insertion-et-debouches/presentation-3280/presentation-4904/>

Université Paris Sorbonne

CELSA Université Paris Sorbonne

Lieu(x) de certification :

CELSA - Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication : Île-de-France - Hauts-de-Seine (92) [Neuilly-sur-Seine]

CELSA Université Paris Sorbonne

77, rue de Villiers 92200 Neuilly-sur-Seine

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

Fiche remplacée par la fiche nationale n°31496

Le CELSA, devenu Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication, a été créé en 1958 au sein de l'Université de la Sorbonne. Il est membre de la Conférence des Grandes Ecoles depuis 2005.

La formation "Relations sociale" devenue "Ressources humaines et communication" est habilitée par le ministère de l'enseignement supérieur depuis 1977.