

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 27903**

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 Economie Gestion mention Administration et gestion des entreprises ou mention Sciences de gestion spécialité

Gestion des ressources humaines et relations de travail finalité professionnelle

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

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 du diplôme est capable d'exercer les activités d'un gestionnaire ressources humaines généraliste ou expert. Ses activités se décomposent en trois domaines.

Stratégie :

- participation au pilotage national et international
- construction d'équipe pour manager des projets

Management :

- coordination d'équipes pour assurer la gestion de communautés
- gestion des processus (recrutement, suivi de carrière et de rémunération)
- mise en œuvre de procédures d'audit interne en utilisant les outils du big data et les données RH

Expertise juridique :

- connaissance approfondie et applicable du droit social
- veille réglementaire
- gestion de la relation avec les délégués du personnel

Compétences ou capacités évaluées :

STRATEGIE

- Participer au pilotage et à la mise en œuvre des stratégies assurant la gestion de l'entreprise et son articulation avec le développement des ressources humaines.

- Construire une équipe afin d'assurer le management des projets.

- Savoir repérer le socle de valeurs réelles de l'entreprise et participer à son évolution, en travaillant à la mise en cohérence individu / organisation.

MANAGEMENT

- Coordonner et intégrer des personnes différentes afin d'assurer la cohésion de l'ensemble, gérer des communautés.

- Savoir adopter les attitudes adéquates insufflant la confiance (compétence, intégrité, bienveillance) ainsi qu'une posture de confiance en soi afin de pouvoir être authentique.

- Maîtriser ses émotions et développer l'intelligence de la relation.

DROIT

- Expertise juridique (droit social, suivi de dossiers contentieux) et veille réglementaire institutionnelle.

- Connaître le cadre du contexte normatif et juridique de l'entreprise.

- Comprendre le contexte en étant à l'écoute du corps social, gérer la relation avec les délégués du personnel.

- Savoir gérer l'administration administrative du personnel (arrêts de travail, contrats, planning, paie.....).

- Élaborer des supports dans les domaines du juridique et du social aux DRH opérationnels des établissements et filiales de l'entreprise.

- Gérer les expatriés : calcul de leur rémunération en prenant en compte les données fiscales et économiques du pays, rédaction de leur contrat d'expatriation, gestion de la relation avec l'expatrié tout au long de sa mission à l'étranger.

ANALYSE

- Etablir des analyses pertinentes basées sur les savoirs suivants : écouter, observer, capter l'information, creuser les problématiques.

- Assurer le cap de la performance dans toutes ses dimensions en étant capable de la démontrer.

- Développer, distinguer, discerner les personnes/ les situations / les logiques d'action.

COMMUNICATION

- Synthétiser et aller à l'essentiel sur des sujets complexes.

- S'exprimer, communiquer dans une posture d'assertivité, savoir utiliser la communication digitale.

- Etablir la juste relation avec son superviseur ; apprendre à être « avec » et « à côté » en même temps, ni trop proche, ni trop distant.

- Négocier avec les partenaires sociaux ou plus généralement avec les équipes internes de l'entreprise.

APPLICATIONS TECHNIQUES

- Gérer le recrutement de stagiaires, des VIE à l'international et des alternants: tri des CV, conduite des entretiens de motivation en

parfaite autonomie.

- Mettre en œuvre une politique de rémunération globale (Compensation and Benefits) performante.
- Attirer et fidéliser des compétences rares, conserver l'engagement des hauts potentiels en période de difficulté pour l'entreprise.
- Intégrer les nouveaux entrants dans une organisation.
- Intégrer et fidéliser les nouveaux profils digitaux dans un grand groupe.
- Façonner la marque employeur afin d'attirer des jeunes diplômés ingénieurs.
- Traduire les activités du travail en compétences transférables et valoriser les expériences.
- Adapter le système de classification aux évolutions de l'entreprise.
- Manager les talents techniques dans une filière d'expertise.
- Transformer la GRH par un programme d'innovation sociale.
- Accompagner le management de proximité dans un environnement fortement décentralisé.
- Participer du point de vue RH au développement de l'agilité organisationnelle.
- Développer l'expression en entreprise afin de permettre au salarié d'être acteur de son bien-être au travail.
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes de diversité.
- Adapter la formation suite à un projet de réorganisation interne.

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 relations de travail a pour objectif principal de préparer des étudiants issus d'un parcours de formation M1 (Universités ou Grandes Ecoles) à exercer des fonctions de responsable ressources humaines généralistes ou experts, dans tous les secteurs d'activités :

- DRH de grandes entreprises nationales et internationales
- Services fonctionnels
- Unités opérationnelles en tant que correspondant RH
- Cabinets de conseil

Les diplômés de la promotion 2011 du Master s'insèrent bien dans les entreprises. Trois mois après la fin de la formation, 91 % des diplômés poursuivent un projet professionnel ou personnel :

- 43 % en CDI
- 30 % en CDD
- 11 % en VIE
- 7 % en projet personnel (reprise d'études ou voyage humanitaire et personnel)
- 9 % en attente de réponse de professionnels ou recherche d'emploi

Au cours de leur formation, les étudiants sont formés à la recherche d'emploi : ils sont suivis individuellement pour solidifier leur projet professionnel et, conseillés, notamment pour leurs recherches d'emploi via les médias et les réseaux sociaux.

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 :

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 relations de travail est ouvert aux titulaires de master 1 en Gestion, Droit, Sciences économiques, AES, IEP, IGS, Psychologie. Le master est aussi compatible avec des formations scientifiques de type école d'ingénieur ou de commerce.

Les étudiants qui postulent au master GRH et Relations du Travail doivent :

- maîtriser la langue anglaise (niveau évalué durant un entretien de sélection) ;
- si possible, avoir effectué des stages en entreprise, de préférence dans un service RH ;
- faire preuve d'une vraie motivation pour la vie en entreprise et en particulier pour les RH.

Les séjours à l'étranger sont également appréciés.

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

La formation en master 1 est la suivante :

1er semestre

UEF1 - 20 ECTS

3 matières obligatoires avec TD : Comptabilité analytique et budget, Stratégie de l'entreprise, Gestion sociale.

UEC1 - 10 ECTS

3 matières obligatoires : Droit et règlement des litiges, Economie industrielle, Informatique de l'entreprise.

1 TD de langue obligatoire : Anglais.

2ème semestre

UEF2 - 20 ECTS

4 matières obligatoires avec TD : Droit fiscal, Initiation à l'audit, Marketing, Entreprise européenne.

UEC2 - 10 ECTS

1 matière à choisir parmi : Gestion de projets et logistique, Droit de la propriété intellectuelle, Communication de l'entreprise.

1 TD de langue obligatoire : Anglais ou allemand ou espagnol ou italien ou russe.

- Stage : rapport de stage.

Modalités de contrôle des connaissances

Master 1 mention Administration et gestion des entreprises

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
- l'enseignement de langue fait l'objet à la fois d'un contrôle continu et d'une épreuve orale

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 relations de travail est la suivante :

Formation initiale (apprentissage)

La formation est principalement dispensée en apprentissage.

Les étudiants qui ne relèvent pas du dispositif de l'apprentissage renforcent leur potentiel d'insertion professionnelle dans le cadre d'un stage ressources humaines de longue durée.

BLOC DES ENSEIGNEMENTS "FONDAMENTAUX"

Enseignements obligatoires :

- Stratégie des Ressources Humaines
- GRH et Management
- Comptabilité finance
- Statistiques et analyse de données appliquées à la GRH
- Théories des organisations
- Politique de l'emploi
- Droit du travail Relations individuelles
- Droit du travail Relations collectives
- Relations sociales en France et à l'étranger
- Technologies et RH

Enseignements proposés au titre des électifs "Fondamentaux":

Deux électifs sont à choisir parmi les six enseignements susceptibles d'être proposés :

- Comportements organisationnels
- Comptabilité finance
- Statistiques et analyse de données appliquées à la GRH
- Théorie des organisations
- Introduction au droit
- Technologies et RH

Conférences

BLOCS DES ENSEIGNEMENTS "TECHNIQUES"

Enseignements obligatoires :

- Management international RH
- Gestion de la formation, ingénierie
- Gestion des rémunérations
- Prévoyance et avantages sociaux
- Gestion des recrutements, intégration, fidélisation
- Administration du personnel
- Décisionnel RH
- Information et communication
- Cas pratiques droit (les intervenants sont des avocats)
- Cas pratiques droit (les intervenants sont des juristes d'entreprise)

Enseignements proposés au titre des électifs "Techniques" :

Deux électifs sont à choisir parmi les six enseignements susceptibles d'être proposés :

- Évaluation des risques (RPS, ..)
- Leadership, Coaching
- Gestion des compétences et des talents
- Politique de retraite
- Conduite du changement
- Responsabilité sociale de l'entreprise, éthique, DD, Diversité

BLOC DES ENSEIGNEMENTS "DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES"

Tous les enseignements du bloc « Développement des compétences individuelles » sont obligatoires

- Séminaire d'intégration
- Gestion de projet
- Gestion de crise
- Négociation
- Tutorat d'apprentissage

- Méthodologie des mémoires
- Cas opérationnels de synthèse

Pour les enseignements orientés vers le développement des compétences, les étudiants sont encadrés individuellement ou répartis par groupe de tutorat. Un groupe de tutorat est composé de 4 à 5 étudiants.

Les tuteurs d'apprentissage sont des Directeurs des Ressources Humaines de grands groupes ou des experts reconnus. Ils encadrent les étudiants et assurent un rôle central d'initiation au métier.

Modalités de contrôle des connaissances

- les épreuves (écrites ou orales) correspondent aux principaux enseignements obligatoires.
- mémoire d'étonnement, mémoire de fin d'études (d'apprentissage ou de stage).

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

Formation continue

La formation s'adresse à des personnes voulant approfondir ou actualiser leurs connaissances et développer leurs compétences en gestion des ressources humaines.

L'organisation des enseignements est adaptée à un public divers dans toutes ses déclinaisons (parcours, âges, expérience, sexes, nationalités...) et particulièrement aux cadres d'entreprises ou assimilés, en activité, ou en recherche d'emploi, dès lors qu'ils souhaitent valider leur expérience professionnelle, réorienter ou accélérer leur carrière.

Trois profils se dégagent principalement : un profil de trentenaires de niveau Master 1, ayant une première expérience dans la fonction RH et qui souhaitent accélérer leurs carrières ; des professionnels aguerris, plus âgés cherchant à valider leur expérience par un diplôme reconnu ; des managers (marketing, finances, ingénierie, consultants) cherchant à orienter leur carrière vers la fonction RH.

Conditions d'accès :

Le candidat doit être :

- Titulaire d'un bac+4 ou M1 ; une expérience professionnelle de 3 années est souhaitable.

- Titulaire d'un titre de niveau bac + 2 reconnu par un diplôme national et une expérience professionnelle significative dans une fonction de gestion d'une durée de 5 ans minimum, sous condition d'acceptation par la commission pédagogique de la Validation des Acquis Professionnels (VAP85).

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

Organisations des enseignements :

BLOC DES ENSEIGNEMENTS FONDAMENTAUX

Enseignements de gestion :

- Stratégie des Ressources Humaines
- Comptabilité finance et tableaux de bord pour la RH
- Pilotage du Système d'information RH
- Théorie des organisations
- Relations sociales en Europe
- Management des RH
- Conférences

Enseignements de Droit :

Relations individuelles et collectives du travail

BLOC DES ENSEIGNEMENTS TECHNIQUES

Enseignements de gestion :

- Emploi Formation Gestion des Compétences
- Politiques de rémunération
- Management international et ressources humaines ou management public
- Leadership
- Information et communication
- Conduite du changement

Enseignements de Droit :

Cas pratiques - Droit du travail

BLOC DES ENSEIGNEMENTS « DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES INDIVIDUELLES »

- Séminaire d'intégration

- Mentorat

- Négociation sociale

- Méthodologie du mémoire

Modalités de contrôle des connaissances

- Epreuves écrites sur les enseignements suivants : Théorie des organisations, Comptabilité finance et tableaux de bord pour la RH, Management des RH, Relations individuelles et collectives du travail, Cas pratiques Droit du travail.

- Mémoire de spécialité, mémoire de fin d'études et soutenance, grand oral (Stratégie des Ressources Humaines).

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	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.
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 et n° 20051906 - 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 :

; Formation initiale

2008-2009 : 673 candidatures - 54 admis à s'inscrire - 67 diplômés

2009-2010 : 711 candidatures - 47 admis à s'inscrire - 46 diplômés

2010-2011 : 485 candidatures - 47 admis à s'inscrire - 45 diplômés

2011-2012 : 555 candidatures - 55 admis à s'inscrire - 55 diplômés

2012-2013 : 557 candidatures - 53 admis à s'inscrire - 53 diplômés

; Formation continue

2009-2010 : 14 admis à s'inscrire - 13 diplômés

2010-2011 : 18 admis à s'inscrire - 18 diplômés

Autres sources d'information :

Site internet de l'autorité délivrant la certification

Lieu(x) de certification :

Université Panthéon Assas - Paris 2 : Île-de-France - Paris (75) []

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 :

Le master 2 Gestion des ressources humaines et relations de travail a pris la suite du DESS Gestion des ressources humaines et relations du travail créé en 1992.

Remplacée par la fiche RNCP nationale n°31580