

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 11414**

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 Droit, économie, gestion, mention management des ressources humaines spécialité gestion des ressources humaines

Nouvel intitulé : Droit, économie, gestion, Mention Gestion des ressources humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Université Rennes I	Président de l'université de Rennes I, Recteur 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

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Liste des activités visées par le diplôme, le titre ou le certificat

Le master Management des ressources humaines vise des activités professionnelles assumées par des cadres, chercheurs, experts polyvalents, capables de s'adapter aux fluctuations et à l'évolution des besoins dans ce domaine.

Quatre types de métiers sont spécifiquement visés :

« **Responsable des ressources humaines** », en réponse à la demande toujours très prononcée des entreprises pour des spécialistes de Gestion des Ressources Humaines ayant bénéficié d'une formation de haut niveau. De plus en plus d'entre elles pratiquent effectivement une gestion des ressources humaines d'une technicité affirmée, et sont à la recherche de professionnels pouvant apporter leur expertise en ce domaine.

Responsable d'une activité spécifique de gestion des ressources humaines - **Chargé(e) de recrutement, Responsable de formation, Responsable de la mobilité et de la gestion des carrières, Chargé(e) de la diversité professionnelle, Chargé(e) de communication interne, Responsable des Systèmes d'Information Ressources Humaines, Contrôleur de gestion sociale....** - en réponse à la demande de grandes organisations où la fonction Ressources Humaines est diversifiée et organisée en différents services spécifiques.

« **Chargé(e) d'études et de recherche** », en réponse à la demande, exprimée sur le marché de l'emploi, de cabinets de conseil et d'audit en Gestion des ressources humaines. Cette fonction nécessite une formation de haut niveau en méthodologie de gestion des ressources humaines, tant du point de vue de la maîtrise des techniques quantitatives que qualitatives. La possibilité offerte à l'issue du parcours recherche de continuer en thèse de doctorat permet en outre de disposer d'une ouverture vers le monde académique (université et grande école).

« **Managers d'équipe** ». La logique de Gestion des ressources humaines partagée impose un renforcement des capacités des managers à être à l'écoute, à communiquer, à mobiliser leurs équipes, à gérer les conflits, à gérer leur temps, leur stress..... Le marché de l'emploi recrute des profils où la double compétence technique et managériale est de plus en plus exigée dans une perspective internationale.

Compétences ou capacités attestées

Appréhender de façon globale le cadre institutionnel, juridique et social des relations sociales dans les organisations, maîtriser le droit et les pratiques relatifs aux conventions et accords collectifs

Préparer et suivre les instances représentatives du personnel, programmer les échéances annuelles, et les réunions de négociation

Réaliser et contrôler la paie, effectuer les déclarations administratives sociales et fiscales dans le respect de la réglementation et assurer la veille réglementaire et juridique

Suivre et piloter les indicateurs de l'organisation en termes de données sociales, pyramide des âges, turn over, taux d'absentéisme, accidents du travail

Maîtriser les conditions de mise en place d'un plan social, ou d'une fermeture de site, veiller à la mise en œuvre des accords conclus, communiquer auprès des salariés et des partenaires sociaux sur le déroulement des opérations

Développer et piloter des outils de gestion et process RH, permettant de suivre la mise en œuvre de la politique RH

Anticiper les évolutions dans l'organisation, mettre en place des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cartographie des emplois et des compétences...), assurer les entretiens d'évaluation

Élaborer un plan de formation en lien avec la GPEC, sélectionner les prestataires, évaluer l'impact des actions de formation

Conseiller et accompagner les opérationnels (siège et filiales) dans leurs décisions relatives aux RH (recrutement, mobilité, promotion)

Mettre en place des processus d'intégration adaptés, développer une approche interculturelle des RH, préparer les expatriés

Conduire ou participer à l'ensemble des négociations sur les dossiers sociaux et négocier dans le but d'aboutir à un accord susceptible de devenir une nouvelle norme sociale, entretenir le dialogue social

Analyser des situations professionnelles en termes de conditions de travail, d'organisation et d'ergonomie des postes de travail, proposer des solutions permettant de les améliorer

Optimiser la gestion du temps de travail, organiser la modulation horaire en lien avec les besoins de l'organisation et les souhaits des personnels

Construire une politique RH, en lien avec les principales orientations stratégiques, définir les besoins en emplois et compétences, quantitatifs et qualitatifs, mesurer les écarts par rapport à l'existant et proposer des stratégies d'acquisition et ou de développement des compétences

Élaborer les projets RH permettant d'accompagner l'évolution de l'entreprise (mobilité, formation, tutorat ...), assurer la communication sur ces projets

Animer la fonction RH, favoriser la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail, créer les conditions de leur intégration

Proposer des innovations sur l'ensemble du champ social, en lien avec les attentes des salariés et la politique RH

Évaluer les pratiques RH de l'entreprise, mesurer l'impact de la politique mise en œuvre (climat social, égalité salariale, discrimination à l'embauche,...), et mettre en place les mesures et actions en vue d'optimiser indicateurs sociaux, climat, attractivité de l'entreprise

Définir une politique de rémunération, des objectifs généraux et spécifiques par type de population, site, département, en cohérence avec les stratégie, budgets et attentes du terrain.

Principales compétences transversales

Traitement de l'information

Produire du sens à partir de données brutes (calculs de coûts, ratios, statistiques, schémas ...)

Contextualiser l'information et la mettre en perspective

Trier, synthétiser pour saisir un processus de travail dans sa globalité

Résolution de problème

Traiter et résoudre des problèmes complexes

Adopter une approche interdisciplinaire

Conduite de projet

Concevoir et planifier son travail et celui de ses équipes

Organiser, coordonner et conduire le travail au sein d'un collectif

Autres compétences transversales

Communiquer en Anglais

Sens de l'écoute et des relations humaines

Empathie et sens du dialogue et du relationnel

Esprit d'initiative

Qualités d'anticipation, aptitudes à innover, à faire émerger des idées

Psychologie pour comprendre les aspirations des salariés

Sens de l'écoute et des relations humaines

Esprit d'analyse et de synthèse

Créativité et rigueur

Ouverture d'esprit

Charisme et aisance relationnelle

Culture du résultat

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

Environnement professionnel

Grandes entreprises industrielles ou de services

PME industrielles ou de services

Grandes entreprises et PME internationales

Grande distribution

SSII

Cabinets de conseil

Cabinets d'études RH

Fédérations ou syndicats professionnels

Collectivités locales

Administrations

Banques et assurances

Organismes de formation

Associations...

Emplois

Directeur des Ressources Humaines

Responsable Ressources Humaines

Responsable emplois, formation

Chargée de recrutement

Responsable des Rémunérations

Chargé d'études RH

Juriste chargé des relations sociales

Chargé de la diversité et de l'égalité professionnelle
Responsable de la mobilité professionnelle et des carrières
Responsable SIRH
Chercheurs en GRH
Manager d'équipes internationales....

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1503 : Management des ressources humaines

M1502 : Développement des ressources humaines

M1501 : Assistantat en ressources humaines

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Descriptif des composantes de la certification :

La certification du **master Management des ressources humaines** s'obtient après une évaluation concernant les unités suivantes :

Master 1 (semestres 1 et 2)

En tronc commun (18 crédits ECTS) :

Management et contrôle de gestion, Gestion juridique, Gestion des ressources humaines, Finances, Management de la production et de la qualité, Marketing, enseignements complémentaires ;

En spécialisation Gestion des Ressources Humaines (12 crédits ECTS) :

Gestion des emplois, gestion des conflits et négociation sociale, formation et communication interne ;

Master 2 spécialité Gestion des ressources humaines (semestres 3 et 4) :

Parcours à finalité professionnelle :

UE de 6 crédits ECTS chacune : Relations individuelles de travail ; Gestion de la paie, gestion de la masse salariale et politique de rémunérations ; SIRH ; Gestion de la mobilité ; Ethique, normes et GRH ; Relations collectives de travail ; Psychologie sociale, organisation et santé au travail ; Gestion stratégique des RH et gestion du changement ;

Expérience professionnelle (12 crédits ECTS)

Parcours à finalité recherche :

Théories et métathéories des sciences du management (4 crédits ECTS) ; Méthodologies de la recherche en management (4 crédits ECTS) ; Etat de l'art sur les recherches en GRH (4 crédits ECTS) ; Qualité de vie au travail et développement humain (5 crédits ECTS) ; Innovation et management des dispositifs de gestion (5 crédits ECTS) ; Normes sociales et management interculturel (4 crédits ECTS) ; Politique juridique et gouvernance des organisations (3 crédits ECTS) ; Méthodologie RH (6 crédits ECTS) ;

Séminaire de recherche et mémoire (24 crédits ECTS)

Master 2 spécialité GRH partagée et management d'équipe (semestres 3 et 4) :

Théories des organisations (5 crédits ECTS) ; Psychosociologie des organisations (4 crédits ECTS) ; Le métier de manager (5 crédits ECTS) ; La conduite du changement (4 crédits ECTS) ; Le contrôle et l'évaluation de la performance (4 crédits ECTS) ; La gestion des compétences par le managers (4 crédits ECTS) ; Le management de la santé et de la sécurité au travail (4 crédits ECTS) ; Théories et pratiques de la motivation (4 crédits ECTS) ; Confiance et management (4 crédits ECTS) ; l'entretien annuel et les modèles d'évaluation (4 crédits ECTS) ; la gestion du stress (4 crédits ECTS) ; Les techniques de communication (4 crédits ECTS) ; Les stratégies relationnelles (4 crédits ECTS) ; Accompagnement personnalisé et expérience professionnelle (6 crédits ECTS)

Master 2 spécialité Développement des compétences de management à l'international (semestres 3 et 4) :

Management international des RH (6 crédits ECTS) ; Théories de organisations et management (6 crédits ECTS) ; Négociations et relations de travail en Europe (3 crédits ECTS) ; Environnement économique et Europe des affaires (3 crédits ECTS) ; Marketing et études de marché l'international (3 crédits ECTS) ; Contrôle de gestion international (3 crédits ECTS) ; Comptabilité internationale (3 crédits ECTS) ; analyse et diagnostic financier d'entreprises européennes (3 crédits ECTS) ; Internationalisation et management des entreprises (6 crédits ECTS) ; Management de la connaissance et de l'innovation (6 crédits ECTS) ; Psychosociologie et management interculturel (3 crédits ECTS) ; Management stratégique international (3 crédits ECTS) ; Environnement juridique et institutions européennes (3 crédits ECTS) ; Marketing de domaines en Europe (3 crédits ECTS) ; Gestion de production et logistique internationale (3 crédits ECTS) ; Gestion des risques financiers des entreprises européennes (3 crédits ECTS).

Pour obtenir le diplôme de master, l'étudiant doit totaliser 60 crédits.

L'année est organisée en deux semestres de 30 crédits ECTS chacun, répartis en Unités d'Enseignements (UE) et une unité d'expérience professionnelle.

Les examens peuvent se dérouler sous la forme d'écrits, d'oraux, de travaux personnels ou de groupe, etc.

Le stage en entreprise, d'une durée de 4 mois minimum est obligatoire (UE d'expérience professionnelle) (sauf pour les étudiants du parcours recherche). L'étudiant est tenu au secret professionnel quant aux informations dont il a connaissance. A l'issue de son stage, l'étudiant remet un rapport écrit portant sur les travaux effectués au cours du stage. Ce rapport écrit doit être remis au Bureau des stages de l'Institut de Gestion de Rennes, au plus tard, le 31 août (sauf demande de dérogation du responsable du diplôme au 30 septembre au plus tard).

La validation des deux semestres d'une même année est indépendante. Les semestres validés sont définitivement acquis ainsi que les crédits ECTS correspondants.

Toutes les composantes acquises le sont définitivement.

Système de compensation

Il y a compensation entre les notes :

- des éléments constitutifs (matières) d'une unité d'enseignement
- des unités d'enseignement d'un même semestre sauf UE avec moyenne $\leq 5/20$. Toutefois, il n'y a pas compensation au sein du semestre 2 avec l'unité d'expérience professionnelle.

Le jury examine et valide ces compensations.

Il n'y a pas de compensation entre les semestres de la deuxième année du Master.

Obtention des semestres

1ère session

Semestre 3 :

Sont déclarés admis, les étudiants qui ont obtenu une note moyenne générale pondérée supérieure ou égale à 10/20 (équivalent de 30 crédits ECTS), sans note moyenne d'UE égale ou inférieure à 5/20. Le calcul de la moyenne générale du semestre 1 s'effectue sur l'ensemble des UE du semestre.

Semestre 4 :

Sont déclarés admissibles les étudiants qui ont obtenu une note moyenne générale supérieure ou égale à 10/20 (équivalent de 22 crédits ECTS), sans note moyenne d'UE égale ou inférieure à 5/20. Le calcul de la moyenne générale d'admissibilité du semestre 4 s'effectue sur l'ensemble des UE du semestre excepté l'unité d'expérience professionnelle.

Sont déclarés admis les étudiants admissibles ayant globalement obtenu, dans les UE du second semestre ainsi qu'à l'unité d'expérience professionnelle une moyenne générale supérieure ou égale à 10/20, sans note moyenne d'UE égale ou inférieure à 5/20 et sans note inférieure à 10/20 pour l'UE d'expérience professionnelle (équivalent de 30 crédits ECTS).

Semestre à l'étranger :

Les étudiants qui effectuent un semestre à l'étranger subissent toutes les épreuves d'examen des universités d'accueil et, à ce titre, sous réserve de l'appréciation du jury, bénéficient d'une équivalence avec les unités d'enseignement du semestre correspondant à l'IGR-IAE.

La moyenne des notes obtenues à l'étranger est donc affectée d'un coefficient égal à la somme des coefficients des unités d'enseignement concernées.

Cas particulier : Pour les étudiants qui effectuent un semestre dans un pays hors Europe, une traduction des notes peut être établie en correspondance avec une échelle de notation habituellement constatée en Europe.

Si les notes de l'Université étrangère sont transmises trop tardivement, des épreuves particulières de rattrapage sont organisées.

Le jury de semestre et d'année examine et valide les compensations.

2ème session

Semestres 3 et 4 : l'étudiant qui n'est pas admis à la première session doit repasser les épreuves des UE pour lesquelles la note obtenue est inférieure à 10/20 ou aux épreuves de l'UE inférieure ou égale à 5/20 (note moyenne du semestre supérieure ou égale à 10/20). Il conserve le bénéfice des notes obtenues par UE en première session dès lors que ces notes sont supérieures ou égales à 10/20. Les notes des UE subies en seconde session sont celles retenues pour cette seconde session. Les modalités d'admissibilité et d'admission en seconde session sont les mêmes que celles définies pour la première session. L'étudiant suivant l'un des quatre parcours professionnels de la spécialité qui n'a pas obtenu une note supérieure ou égale à 10/20 pour l'unité d'expérience professionnelle est contraint de présenter un nouveau rapport. De même, l'étudiant suivant le parcours recherche de la spécialité qui n'a pas obtenu une note supérieure ou égale à 10/20 pour le mémoire de recherche est contraint de présenter un nouveau mémoire.

Validité des composantes acquises : non prévue

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUI NON		COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		Enseignants du diplôme et professionnels
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		Enseignants du diplôme et professionnels
En contrat de professionnalisation	X		Enseignants du diplôme et professionnels
Par candidature individuelle	X		Enseignants du diplôme et professionnels
Par expérience dispositif VAE prévu en 2002	X		Composition du jury votée par l'Université

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 :

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

Arrêté du 2 octobre 2008 relatif aux habilitations de l'université de Rennes 1

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Statistiques :

La formation en **Master Management des Ressources Humaines** a été reconnue d'excellence par les professionnels du secteur :

1. La formation a été classée par le **magazine Liaisons Sociales** parmi **les 10 meilleures formations en France** ;
2. Le master est la **première formation en France à être certifiée qualité** par le **réseau Référence-rh** ;
3. Chaque année et depuis 10 ans le master organise la **Journée Ressources Humaines** (journée d'étude sur un thème de GRH) à laquelle sont conviés l'ensemble des diplômés de l'IGR actuellement en poste dans une fonction RH ainsi que les partenaires sociaux et institutionnels (ANDRH, CJD, Union patronale....) ;

4. Cette année, le **Centre des Jeunes Dirigeants** a confié une **étude** aux étudiants du master sur le thème de « **Jeunes et entreprises** » qui a fait l'objet d'une présentation au sein de la **Chambre de Commerce et de l'Industrie de Rennes** devant plus de 150 chefs d'entreprise. Cette action, de par sa démarche de partenariat et sa qualité a fait l'objet d'un relais médiatique important.

La dernière enquête d'insertion professionnelle (mai 2006) réalisée en interne sur les étudiants confirme le très bon positionnement des diplômés du Master MRH sur le marché du travail. Parmi les répondants :

- 87 % des diplômés ont un emploi.
- 93 % des diplômés ont trouvé un emploi dans les trois mois dont 29 % à l'issue de leur stage.
- 64% sont en CDI

Ils travaillent en majorité dans le Grand Ouest

92% se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur formation.

Autres sources d'information :

<http://www.univ-rennes1.fr/>

<http://soie.univ-rennes1.fr/>

http://www.igr.univ-rennes1.fr/accueil/index_fr.htm

Université Rennes 1

Institut de Gestion de Rennes

Service Orientation Insertion Entreprise

Lieu(x) de certification :

Université Rennes I : Bretagne - Ille-et-Vilaine (35) [Rennes]

Université Rennes 1

2 rue du Thabor

CS 46510 - 35065 RENNES CEDEX

tél. 02 23 23 36 36

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

IGR-IAE de Rennes . 11 rue Jean Macé . CS 70803 . 35708 Rennes Cedex 7 . Tél.: 02 23 23 77 77

Historique de la certification :

Ce master est issu du **DESS Gestion du Personnel et Relations Sociales** créée par arrêté ministériel du **20 novembre 1978** à l'IGR - IAE de Rennes.

Certification suivante : Droit, économie, gestion, Mention Gestion des ressources humaines