

Diplôme de grand établissement grade master Management des ressources humaines

Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

Référentiel d'activités

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

- Une activité généraliste de Responsable Ressources Humaines (RRH) dans un siège ou dans une entité opérationnelle :
 - participation aux actions stratégiques relatives aux ressources humaines telles que la conception et l'implantation de la politique générale en matière RH,
 - conduite du changement et les projets en ressources humaines,
 - développement de la responsabilité sociale de l'entreprise,
 - développement du personnel et de ses compétences et la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
 - la réalisation de diagnostics internes en matière de ressources humaines et d'organisation interne.
- Une activité spécialisée dans un domaine spécifique des ressources humaines :
 - recrutement ,
 - définition de la politique de formation,
 - définition de la politique de rémunération (C&B),
 - définition des relations sociales,
 - définition de la de la mobilité et de la gestion des carrières

Référentiel de compétences

- Analyser le contexte économique, stratégique, organisationnel, juridique et social
- Identifier les défis, les risques RH, les cibles prioritaires et les parties prenantes clés
- Définir les modalités acceptables, faisables et pertinentes d'élaboration de la stratégie RH
- Construire une vision RH
- Décliner la vision RH en politiques RH fonctionnelles (recrutement, formation, rémunération, etc)
- Décliner les politiques RH fonctionnelles en plans d'actions assortis d'indicateurs
- Formaliser la stratégie RH
- Identifier les forces et faiblesses de la structure d'une fonction RH
- Identifier les forces et faiblesses de l'organisation du travail (division verticale et horizontale du travail, mécanismes de coordination privilégiés, niveau d'autonomie et de responsabilité, organisation du temps de travail, agencement de l'espace) au niveau individuel (postes de travail, emplois) et collectif (ateliers, services, départements)
- Définir une structure de la fonction RH adaptée au contexte, incluant la division du travail RH (au sein de la fonction RH, avec les managers, les organisations syndicales et avec les partenaires externes) et les mécanismes de coordination et d'animation du réseau RH (au niveau national et au niveau international)
- Analyser et améliorer, dans une perspective économique ET sociale, les modes d'organisation du travail à tous les niveaux d'une organisation (au niveau individuel et au niveau collectif, au sein du centre opérationnel de l'organisation et au sein des différentes fonctions supports, dont la fonction RH).
- Développer sa connaissance de soi et des autres : connaître sa personnalité, repérer les personnalités
- Trouver les ressorts d'un alignement intérieur qui permette de concilier au mieux performance et bien-être pour soi et pour ses collaborateurs
- Détecter « les signaux faibles » au sein de son équipe
- Définir son éthique, les valeurs individuelles qui guideront son comportement

- Définir son style de leadership, en fonction de son éthique, de sa personnalité et du contexte
- Incarner et animer la fonction RH
- Définir un système d'évaluation et de contrôle
- Manager les compétences individuelles et collectives-
- Évaluer la situation financière d'une organisation
- Elaborer un budget
- Elaborer un tableau de bord
- Evaluer et améliorer un système d'information
- Suivre le déploiement des politiques RH et définir les ajustements requis
- Réaliser un diagnostic social / un audit social
- Améliorer le SIRH et le tableau de bord de suivi des indicateurs RH clés
- Animer les relations professionnelles et sociales
- Piloter le volet social d'une restructuration
- Faire l'analyse clinique d'une demande
- Evaluer les objectifs du changement
- Repérer les attentes des parties prenantes
- Identifier les risques associés au changement
- Conduire des entretiens
- Analyser des données d'enquête qualitative
- Réaliser une enquête quantitative
- Analyser des données d'enquête quantitative
- Co-construire et piloter une équipe projet
- Gérer la communication au quotidien
- Choisir les canaux de diffusion de l'information appropriés à l'ère numérique
- Elaborer une stratégie de communication de crise
- Communiquer avec des journalistes
- Décrypter des malentendus
- Prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs
- Concilier et gérer une fin de conflit
- Diagnostiquer les enjeux des situations interculturelles
- Connaître et savoir accompagner les défis de la mobilité internationale
- Animer des relations sociales au niveau international
- Manager la dynamique spécifique d'une équipe multiculturelle
- Animer un réseau RH à l'international

Référentiel d'évaluation

Les modalités du contrôle permettent de vérifier l'acquisition de l'ensemble des aptitudes, connaissances, compétences et blocs de compétences constitutifs du diplôme. Ces éléments sont appréciés soit par un contrôle continu et régulier, soit par un examen terminal, soit par ces deux modes de contrôle combinés. Concernant l'évaluation des blocs de compétences : Examen oral, et/ou examen écrit, et / ou projet, et/ou mémoire, et / ou contrôle continu

Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue. Chaque ensemble d'enseignements a une valeur définie en crédits européens (ECTS). Pour l'obtention du grade de master, une référence commune est fixée correspondant à l'acquisition de 120 ECTS au-delà du grade de licence.