

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 28606**

Intitulé

MASTER : MASTER Master domaines Droit, Economie, Gestion / Sciences Humaines et Sociales mention Gestion des ressources humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)	Administrateur(trice) général(e) du Cnam, Recteur de l'académie

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) :

33054 ressources humaines, 33047 relations sociales, 14277 sociologie

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le Master mention Gestion des Ressources Humaines propose deux parcours types de formation intitulés :

1. Gestion des ressources humaines et transformations
2. Gestion des ressources humaines et sociologie

Le Master Gestion des Ressources Humaines accueille des professionnels de la fonction RH ou des personnes ayant d'autres expériences professionnelles et qui s'orientent vers la fonction. Ces professionnels mettent en œuvre des démarches de recherche appliquées à leurs environnements de travail, dans une optique pluridisciplinaire réunissant sciences de gestion et sciences humaines et sociales.

Au plan professionnel, le master prépare aux activités centrées sur :

La conception et l'animation de politiques et activités de gestion des ressources humaines au service de la performance économique et sociale des organisations.

L'expertise en gestion des ressources humaines : diagnostic, gestion, accompagnement, prescription, dans les domaines de la rémunération et de l'emploi, des compétences, des relations sociales et du développement social.

La conduite d'expertises, d'études et de recherches dans le champ des organisations : production de données, analyse de situation, diagnostics organisationnels... en entreprise, en cabinets d'étude, en centres de recherche, en associations, dans les collectivités locales.

L'organisation du travail et la gestion de l'emploi : participation à des équipes projets pour l'analyse située (organisations, espaces locaux...) ou globale (diagnostics sectoriels et macros).

Elaborer et piloter une politique de Ressources Humaines en cohérence avec les orientations stratégiques et la culture de l'organisation

Concevoir, mettre en place et piloter des politiques de gestion de l'emploi (gestion des compétences, développement des carrières et des mobilités)

Contrôler l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail

Développer et structurer une fonction de Gestion des Ressources Humaines répondant aux besoins tant de l'entreprise que des différentes unités de celle-ci

Animer le réseau des professionnels RH au sein d'une organisation et établir le lien entre celle-ci et la direction de l'entreprise

Concevoir, mettre en place et piloter des dispositifs favorisant l'implication des personnes dans les entreprises (culture d'entreprise, formation de l'encadrement, prévention du stress)

Conduire des diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux (audit social)

Assumer la fonction de gestion des personnes (relation managériale, connaissance de soi)

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

Entreprises privées et publiques, de tous secteurs

Fonction Publique

Secteur associatif

Économie sociale

- Directeur/ Directrice des ressources humaines (DRH)

- Directeur/ Directrice de structure associative

- Directeur/ Directrice des relations sociales

- Chef du personnel

- Responsable administratif /Responsable administrative du personnel

- Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1503 : Management des ressources humaines

M1205 : Direction administrative et financière

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Les blocs 1 et 4 sont obligatoires pour obtenir la certification, ainsi que, selon le parcours choisi :

blocs 2 et 5 pour le **parcours GRH et transformations**

blocs 3 et 6 pour le **parcours GRH et sociologie**

Bloc de compétence :

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 28606 - Animation du développement social et du développement RH</p>	<p>Descriptif :</p> <ul style="list-style-type: none">- Construire et tester en situation analyse économique, organisationnelle et sociologique de l'organisation.- Produire des données et interpréter les grands déterminants du travail et de l'emploi. <p>Modalités d'évaluation types :</p> <p>Mémoire réalisé individuellement portant sur l'analyse économique, organisationnelle et /ou sociologique d'une organisation</p> <p>L'acquisition des compétences de ce bloc donne lieu à la délivrance d'un certificat.</p>
<p>Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 28606 - Management et coordination des RH</p>	<p>Descriptif :</p> <ul style="list-style-type: none">- Piloter des processus de gestion RH : recrutement, évaluation de la performance, formation et gestion des mobilités, en favorisant le développement de compétences afin de répondre aux finalités de l'entreprise/ organisme.- Animer la fonction de gestion des personnes en organisant la communication et la prise de décision RH afin de répondre aux finalités de l'organisation.- Mettre en place les organisations représentatives du personnel et élaborer le règlement intérieur en respectant la législation sociale.- Arbitrer en étant force de proposition dans le choix des prestataires (cabinets de recrutement, agences de communication, éditeurs de logiciels...) afin de réaliser les objectifs RH. <p>Modalités d'évaluation types :</p> <p>Exercices pratiques et études de cas sur le processus de gestion RH et sur la mise en place des organisations représentatives du personnel et du règlement intérieur réalisés en centre de formation</p> <p>L'acquisition des compétences de ce bloc donne lieu à la délivrance d'un certificat.</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 28606 - Diagnostic du travail et des organisations</p>	<p>Descriptif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire un diagnostic d'une situation en le situant dans l'ensemble des formes d'organisation du travail, leurs logiques, et leurs effets concrets. - Evaluer les avantages et les limites d'une dynamique organisationnelle, en produisant une grille de lecture organisationnelle adaptée à un contexte et à des besoins situés, notamment en matière de négociation. - Articuler analyse sociologique et diagnostic du travail et des organisations en vue de les adapter à la situation d'une entreprise, d'une association... - Proposer des stratégies d'amélioration des conditions de travail, de gestion de l'emploi, de la diversité des RH. - Produire et traiter des données relatives aux spécificités nationales et sectorielles en matière de travail, d'emploi et de dynamiques organisationnelles en s'appuyant sur les cartographies des principales typologies disponibles en la matière. <p>Modalités d'évaluation types : Études de terrain réalisées en groupe et individuellement. Travail individuel sur l'étude de cas.</p> <p>Production d'une grille d'analyse. L'acquisition des compétences de ce bloc donne lieu à la délivrance d'un certificat.</p>
<p>Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 28606 - Définition des politiques RH et des politiques sociales du travail</p>	<p>Descriptif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir et piloter des dispositifs favorisant l'implication des personnes dans les entreprises (qualité de vie au travail, motivation des équipes). - Concevoir des politiques de l'emploi adaptées au niveau local, en produisant une cartographie des déterminants institutionnels de la gestion du travail et des ressources humaines appliquées à une organisation. - Concevoir de dispositifs de développement des compétences en vue de les impulser et de les accompagner dans le cadre d'une stratégie d'entreprise. - Définir les éléments gestionnaires, sociaux et juridiques des relations de travail qui permettent de qualifier une situation organisationnelle en utilisant des données statistiques, qualitatives et juridiques vue de proposer une politique RH et de de politique sociale. - Conduire des diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux ainsi que des audits des processus de la Gestion des ressources humaines <p>Modalités d'évaluation types : Travail collectif d'enquête</p> <p>Etude de cas individuelle L'acquisition des compétences de ce bloc donne lieu à la délivrance d'un certificat.</p>

INTITULÉ

DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Bloc de compétence n°5 de la fiche n° 28606 - Expertise et conseil RH

Descriptif :

- Concevoir et déployer des politiques RH en coordonnant les différents services et acteurs internes et en respectant le cadre juridique pour satisfaire aux enjeux légaux et conventionnels, en vue de soutenir la stratégie de l'entreprise.
- Reconfigurer les processus RH en rédigeant un cahier des charges et en pilotant le déploiement d'un SIRH.
- Concevoir et piloter un audit social, en définissant les indicateurs sociaux.
- Concevoir et piloter des politiques de rémunération en vue de motiver et conserver les personnels.
- Piloter le dialogue social en vue de négocier des accords.
- Concevoir et piloter une politique RH pour la déployer à l'international.

Modalités d'évaluation types :

Réalisation d'un hackathon des process RH pour des entreprises

Mémoire final du master

Rédaction, en en groupe, d'une étude des processus et d'un cahier des charges

Études de cas individuelles et en groupe.

L'acquisition des compétences de ce bloc donne lieu à la délivrance d'un certificat.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°6 de la fiche n° 28606 - Conduite du changement organisationnel</p>	<p>Descriptif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conduire des études et des enquêtes relatives aux conditions de travail, d'évolution dans l'emploi et de relations de travail en utilisant les outils de la statistique (analyse de données élémentaire, analyse factorielle, logit, etc.) - Mettre en œuvre les instruments de l'enquête sociologique (entretiens, observation, analyse documentaire) afin de qualifier une situation pour faire des propositions d'intervention - Piloter des projets de transformations relatifs à l'organisation du travail, la gestion de l'emploi et aux dynamiques organisationnelles dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, des salaires, de la négociation sociale... - Produire une cartographie des principales options relatives aux politiques de transformation organisationnelle dans leur environnement local, sectoriel, national et international en vue d'évaluer la portée d'une politique de développement du dialogue social appliqué à une organisation donnée. - Elaborer et tester empiriquement une problématique de recherche sociologique en utilisant un canevas (question, hypothèse, méthode) afin de produire des résultats originaux et opérationnels. <p>Modalités d'évaluation types :</p> <p>Etudes de terrain réalisées individuellement</p> <p>Rapport d'enquête</p> <p>L'acquisition des compétences de ce bloc donne lieu à la délivrance d'un certificat.</p>

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	
En contrat d'apprentissage	X	Le jury se compose de : <ul style="list-style-type: none"> - 50 % d'enseignants chercheurs du Cnam et d'autres établissements, - 30 % d'enseignants issus du secteur professionnel visé par la certification - 20 % de professionnels
Après un parcours de formation continue	X	idem
En contrat de professionnalisation	X	idem
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2002	X	Le jury se compose de : <ul style="list-style-type: none"> - l'administrateur général du Cnam ou son représentant - 4 enseignants dont le responsable pédagogique de la formation ou son représentant - 2 représentants qualifiés des professions concernées par le titre

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

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

Arrêté d'habilitation du 16 septembre 2011 (n° d'habilitation 20043130)

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 publié au JO du 26 avril 2002

Références autres :

Arrêté modificatif du 22 août 2014 (n° d'habilitation 20043130)

Arrêté du 24 août 2016 (n° d'accréditation 20161073)

Pour plus d'informations

Statistiques :

Autres sources d'information :

<http://www.cnam.fr/portail/nos-formations-en-gestion-des-ressources-humaines-428551.kjsp>

<http://www.cnam.fr>

Lieu(x) de certification :

Conservatoire National des Arts et Métiers

292 rue Saint-Martin

75003 Paris

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

Historique de la certification :

Certification précédente : Droit, Economie, Gestion, Mention Management, Spécialité Gestion des ressources humaines