

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 10127**

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 Culture et communication Mention : Information et communication dans les organisations Spécialité : Communication et ressources humaines Domaine : Culture et communication

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Ministère chargé de l'enseignement supérieur, Université Paris 13, Université Paris 8 - Vincennes-Saint-Denis	Recteur de l'académie de Créteil, Président de l'Université Paris XIII, Président de l'Université Paris VIII

Cette certification fait l'objet d'une co-habilitation : chaque certificateur est en mesure de la délivrer en son nom propre

Niveau et/ou domaine d'activité

I (Nomenclature de 1967)

7 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

320 Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information, 321 Journalisme et communication

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Concevoir une stratégie de développement des ressources humaines et de la communication des ressources humaines adaptée à une problématique organisationnelle ou d'entreprise particulière, prenant en compte le contexte environnemental et sociétal (développement des emplois et des compétences, des hauts potentiels, des carrières, des performances, de la formation, de la mobilité, communication interne et notamment communication de la fonction RH, communication managériale, communication au travail).

Proposer les moyens et choisir les outils et supports des dispositifs de communication et de ressources humaines adaptés à la stratégie préalablement définie.

Recueillir (au moyen d'entretiens, réunions, enquêtes, etc.), vérifier et sélectionner, les données actualisées relatives à l'activité communicationnelle et au fonctionnement social de l'organisation, pour élaborer des analyses et diagnostics, orientant les projets ou plans d'action.

Concevoir les dispositifs et contenus des messages en communication des ressources humaines.

Concevoir l'ingénierie des principaux dispositifs du développement des ressources humaines.

Mettre en œuvre les plans d'actions en ressources humaines et communication des ressources humaines les plus efficaces : concevoir et mettre en œuvre un intranet, un dispositif de management participatif, un dispositif de communication et de ressources humaines autour de la responsabilité sociale d'entreprise, une démarche de gestion prévisionnelle des compétences, un plan de formation, un projet de recrutement.

Élaborer les cahiers des charges destinés aux prestataires externes (en systèmes d'information RH, en formation, en communication).

Assurer les relations, les délégations de pouvoir, les négociations avec les interlocuteurs de l'entreprise (managers, représentants du personnel ou syndicaux, etc.), avec les interlocuteurs externes (actionnaires, représentants nationaux des syndicats, fédérations professionnelles comme l'ANDRH ou l'AFCI, collectivités territoriales, médias, etc.).

Traiter les dossiers administratifs et assurer le suivi de gestion du personnel et des effectifs.

Prévoir et négocier les budgets et assurer le suivi et l'évaluation des actions de ressources humaines et de communication des ressources humaines.

Pratiquer une ou plusieurs langues étrangères.

Ces différentes compétences peuvent être sollicitées dans des environnements et des secteurs variés (public, para-public, privé) et à un niveau d'autonomie et de responsabilité élevé (conseil, chargé de communication RH, responsable de communication RH, responsable des ressources humaines, responsable de formation, chargé d'études).

Appréhender les stratégies de développement des ressources humaines et les stratégies de communication des ressources humaines, adaptées à des contextes et à des problématiques organisationnelles particulières.

Maîtriser les outils théoriques et méthodologiques du diagnostic communicationnel et sociologique de l'organisation et de l'entreprise, de l'analyse du travail.

Connaître les principaux processus et outils de la fonction ressources humaines et de l'activité de communication.

Concevoir et mettre en œuvre les projets et plans d'action en communication et en ressources humaines qui accompagnent le changement.

Évaluer les actions mises en œuvre dans les domaines des ressources humaines et de la communication et proposer des solutions d'amélioration.

Développer les processus d'observation sociale, de régulation sociale et les relations collectives de travail avec les salariés, les représentants syndicaux, les instances représentatives et les managers.

Maîtriser une langue étrangère, dans son approche professionnelle.

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

La fonction RH et l'activité de communication développées dans la formation intéresse l'ensemble des secteurs professionnels secondaire (industrie, entreprise de production, etc.) et tertiaire (banque, assurance, administration, entreprises de services, etc.), aussi

bien dans le public (collectivités territoriales, ministères, organismes publics et para-publics) que dans le secteur privé ou le secteur associatif (ONG, associations culturelles, associations humanitaires), dans les grandes ou petites entreprises.

Chargé(e) de communication
 Chargé(e) de communication sociale
 Chargé(e) de formation-communication
 Adjoint(e) au directeur des Ressources humaines
 Responsable des ressources humaines
 Responsable de la gestion prévisionnelle des ressources humaines
 Consultant(e) en ressources humaines
 Chargé(e) d'études

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1403 : Études et perspectives socio-économiques
 M1503 : Management des ressources humaines
 M1501 : Assistanat en ressources humaines
 M1502 : Développement des ressources humaines
 E1103 : Communication

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Première année de Master

Semestre 1
 UE Communication
 UE Ressources humaines
 UE Formation
 UE Communication, travail et régulation sociale
 UE Méthodologie et outils pratiques - 1
 Semestre 2
 UE Anglais
 UE Organisation et management
 UE Analyses sociologiques du travail et de l'entreprise
 UE Méthodologie et outils pratiques - 2

Deuxième année de Master

Semestre 3
 UE Communication et processus de changement
 UE Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise
 UE Négociation collective et enjeux culturels
 UE Formation et gestion des connaissances
 UE Méthodologie - 1
 Semestre 4
 UE Insertion professionnelle
 UE Anglais
 UE Méthodologie - 2

Validité des composantes acquises : non prévue

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	QUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Personnes ayant participé aux enseignements (loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
En contrat d'apprentissage	X	Personnes ayant participé aux enseignements (loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
Après un parcours de formation continue	X	Personnes ayant participé aux enseignements (loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
En contrat de professionnalisation	X	
Par candidature individuelle	X	Personnes ayant participé aux enseignements (loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

Par expérience dispositif VAE prévu en 2002	X	Personnes ayant participé aux enseignements (loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
---	---	--

	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 25/04/2002 relatif au master publié au JO du 27/04/2002

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

Arrêté du 17/06/2009 d'habilitation n°20090159

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Décret n°2002-590 du 24/04/2002 publié au JO du 26/04/2002

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Notre objectif est d'atteindre sans la dépasser la limite des 50 étudiants en première année (20 pour la formation initiale, 20 pour la formation par la voie de l'apprentissage, 10 en formation continue) comme en seconde année. Ces nombres correspondent à notre capacité d'accueil et d'encadrement.

En outre, le taux d'insertion des étudiants est des deux tiers au moment de la soutenance et de plus des trois quarts trois mois plus tard.

Autres sources d'information :

[Site de l'Université Paris XIII - UFR Communication](#)

Lieu(x) de certification :

Université Paris VIII, 99 avenue Jean-Baptiste Clément 93430 VILLETANEUSE

Université Paris VIII, 2 rue de la Liberté 93210 SAINT-DENIS

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

Université Paris VIII, 99 avenue Jean-Baptiste Clément 93430 VILLETANEUSE

Historique de la certification :

Fiche remplacée par la fiche nationale n°31496

La spécialité *Communication et ressources humaines* prend appui sur une trentaine d'années d'expérience en formation initiale (anciennement MST *Développement des ressources humaines*), une quinzaine d'années en formation continue (anciennement IUP *Communication organisationnelle*) et près de dix ans en formation par la voie de l'apprentissage (IUP *Communication organisationnelle*). En outre, elle bénéficie de la reconnaissance déjà ancienne de plusieurs secteurs professionnels dans le champ de la communication interne, des ressources humaines et de la formation professionnelle.

Le dispositif d'enseignement a été revu à l'occasion de son passage dans le système LMD avec trois objectifs principaux :

renforcer l'apport des enseignements fondamentaux aux spécialités professionnelles,

assurer une lisibilité accrue des formations pour ces secteurs professionnels,

développer les possibilités de parcours pour les étudiants.

La spécialité constitue une offre rare et originale dans le paysage régional et national. En effet, elle permet d'associer processus de communication et fonction Ressources humaines, deux activités qui s'entremêlent de plus en plus dans les entreprises comme nous le confirment les professionnels avec qui nous travaillons. À ce titre, la montée en puissance d'un thème comme le développement durable, la demande faite aux entreprises de rendre des comptes en matière de responsabilité sociale ou de diversité, ou encore l'importance accordée aux outils d'observation sociale et de dialogue social constituent autant d'arguments pour la pertinence de cette approche. Elle permet ainsi d'offrir des parcours de professionnalisation aux étudiants issus des cursus L3 (principalement en sciences humaines et sociales) ou Licence professionnelle (principalement en ressources humaines).

Enfin, et de façon complémentaire, elle est adossée à une activité de recherche regroupée au sein du groupe de travail Communication, savoirs et changement dans les organisations du LabSic (Laboratoire des Sciences de l'information et de la communication) et de la Maison des Sciences de l'Homme Paris Nord (UMS 25-53 CNRS).