

## **Master à finalité professionnelle**

MENTION MANAGEMENT DES  
RESSOURCES HUMAINES

SPÉCIALITÉ

---

**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

---

Domaines de connaissances	Capacités ou savoir-faire associés
<p><b>Gestion administrative</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relations individuelles de travail (UE1)</li> <li>▪ Relations collectives (UE6)</li>   <li>▪ Gestion de la paie, de la masse salariale (UE2)</li>   <li>▪ Tableaux de bord sociaux et contrôle de gestion sociale (UE3)</li>   <li>▪ Plan social et fermeture de site (UE3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ Préparer et suivre les instances représentatives du personnel, programmer les échéances annuelles, et les réunions de négociation</li>   <li>▪ 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</li> <li>▪ Suivre et piloter les indicateurs de l'organisation en termes de données sociales, pyramide des âges, turn over, taux d'absentéisme, accidents du travail</li>   <li>▪ 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</li> </ul>
<p><b>Gestion opérationnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SIRH (UE3)</li> <li>▪ Gestion des compétences et des carrières (UE4)</li>   <li>▪ Formation (UE4)</li>   <li>▪ Gestion internationale des RH (UE4)</li>   <li>▪ Psychologie sociale (UE7)</li> <li>▪ Négociation sociale (UE7)</li>   <li>▪ Santé et sécurité au travail (UE7)</li>   <li>▪ Gestion de la flexibilité et du temps de travail (UE7)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développer et piloter des outils de gestion et process RH, permettant de suivre la mise en œuvre de la politique RH</li> <li>▪ 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</li>   <li>▪ Élaborer un plan de formation en lien avec la GPEC, sélectionner les prestataires, évaluer l'impact des actions de formation</li>   <li>▪ Conseiller et accompagner les opérationnels (siège et filiales) dans leurs décisions relatives aux RH (recrutement, mobilité, promotion)</li> <li>▪ Mettre en place des processus d'intégration adaptés, développer une approche interculturelle des RH, préparer les expatriés</li>   <li>▪ 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</li>   <li>▪ 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</li>   <li>▪ Optimiser la gestion du temps de travail, organiser la modulation horaire en lien avec les besoins de l'organisation et les souhaits des personnels</li> </ul>
<p><b>Gestion stratégique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestion stratégique des ressources humaines et gestion du changement (UE8)</li>   <li>▪ Gestion de projet RH et management du changement (UE8)</li>   <li>▪ Évolution de la fonction sociale (UE5)</li> <li>▪ Évolution de l'organisation, innovation sociale et GRH (UE5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li>   <li>▪ Élaborer les projets RH permettant d'accompagner l'évolution de l'entreprise (mobilité, formation, tutorat ...), assurer la communication sur ces projets</li>   <li>▪ Animer la fonction RH, favoriser la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail, créer les conditions de leur intégration</li> <li>▪ Proposer des innovations sur l'ensemble du champ social, en lien avec les attentes des salariés et la politique RH</li> </ul>

Domaines de connaissances	Capacités ou savoir-faire associés
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Audit social (UE3)</li> <li>▪ Éthique normes et RH (UE5)</li>   <li>▪ Politique de rémunération (UE2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li>   <li>▪ Définir une politique de rémunération, des objectifs généraux et spécifiques par type de population, par site, par département, en cohérence avec la stratégie, les budgets et les attentes du terrain</li> </ul>

## 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

### Communiquer en Anglais

### Autres compétences transversales

- 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

## Débouchés

---

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| ▪ Directeur des ressources humaines | ▪ Responsable ressources humaines              |
| ▪ Assistant RH                      | ▪ Responsable emplois et carrières             |
| ▪ Responsable gestion du personnel  | ▪ Juriste chargé de relations sociales         |
| ▪ Chargé de recrutement             | ▪ Responsable de projets RH                    |
| ▪ Consultant RH                     | ▪ Responsable développement formation continue |
| ▪ Responsable rémunération          | ▪ Responsable formation                        |
| ▪ Responsable RH usine              | ▪ Conseil en recrutement                       |
| ▪ Consultant en formation           | ▪ Chargé de mission formation                  |
| ▪ Chargé d'études RH                | ▪ Directeur groupement d'employeurs            |

## Environnement professionnel

---

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| ▪ Grandes entreprises industrielles ou de services           | ▪ PME de l'industrie ou des services |
| ▪ SSII   | ▪ Administrations                    |
| ▪ Collectivités locales ou régionales                        | ▪ Cabinets conseil                   |
| ▪ Cabinets de recrutement et d'outplacement                  | ▪ Organismes de formation            |
| ▪ Fédérations ou syndicats professionnels                    | ▪ Associations                       |
| ▪ Banques et assurances                                      | ▪ Groupements d'employeurs           |
| ▪ Entreprises ou associations du secteur sanitaire et social | ▪ OPCA                               |

## Références de stages et de travaux effectués au cours de la formation

---

- Évaluation, remise à jour et création des fiches de poste
- Intégration des travailleurs handicapés (mise en place de réseaux, de procédures de recrutement)
- Mobilité des cadres
- Intégration des nouveaux collaborateurs et exploitation des entretiens annuels
- Mise en place du processus d'évaluation des cadres pour l'entretien annuel
- Diagnostic et évolution de la communication RH via l'outil Internet
- Participation à la mise en place de la stratégie RH du groupe. Gestion des carrières. Suivi des tableaux de bord
- Comment la parité hommes femmes est-elle appliquée au sein des différents process RH ?
- Exploitation des entretiens d'évaluation, suivi et mise en place du plan de formation professionnelle
- Gestion des emplois et des carrières dans un contexte de renouvellement des effectifs
- Définition des axes de communication de l'entreprise, planification des événements, montage des opérations transversales, et accompagnement des services dans le déploiement de leurs opérations internes
- Optimisation du développement professionnel et du développement social (évaluation)
- Mise en application de la réforme de la formation professionnelle
- Recrutement et action de fidélisation et de communication interne/externe

## Contacts

---

**Responsable de la formation** : - Gwénaëlle POILPOT – ROCABOY - Maître de Conférences – Université de Rennes 1

Renseignements stagiaires en formation continue : Service de Formation Continue - Institut de Gestion de Rennes (IGR-IAE)  
11 rue Jean Macé - CS 70803 - 35708 RENNES cedex 7- 02 23 23 77 83 - <http://sfc.univ-rennes1.fr/> -  
courriel : [pascale.burban@univ-rennes1.fr](mailto:pascale.burban@univ-rennes1.fr)