

MASTER - Gestion des ressources humaines (fiche nationale)

Active

N° de fiche

RNCP34043

Nomenclature du niveau de qualification : **niveau 7**

Code(s) NSF :

315 : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

Formacode(s) :

33052 : administration personnel

33091 : gestion prévisionnelle emplois compétences

31637 : organisation travail

Date d'échéance de l'enregistrement : **31-08-2024**

CERTIFICATEUR(S)

—

Nom légal	Nom commercial	Site internet
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	-	-
UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON SORBONNE	-	-
UNIVERSITE PARIS EST CRETEIL VAL DE MARNE	-	-
UNIVERSITE PARIS NANTERRE	-	-
UNIVERSITE MONTPELLIER III PAUL VALERY	-	-
UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE	-	-
UNIVERSITE DE BESANCON	-	-
UNIVERSITE DE LA REUNION	-	-
UNIVERSITE DE LILLE	-	-
UNIVERSITE DE LORRAINE	-	-
UNIVERSITE DE NANTES	-	-

UNIV POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE	-	-
UNIVERSITE AMIENS PICARDIE JULES VERNE	-	-
UNIVERSITE DE RENNES I	-	-
UNIVERSITE DE POITIERS	-	-
UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE	-	-
UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE	-	-
UNIVERSITE DE MARNE LA VALLEE	-	-
UNIVERSITE D'AIX MARSEILLE	-	-
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS	-	-
UNIVERSITE D'ANGERS	-	-
UNIVERSITE D ARTOIS	-	-
UNIVERSITE DE BORDEAUX	-	-
UNIVERSITE DIJON BOURGOGNE	-	-
UNIVERSITE BREST BRETAGNE OCCIDENTALE	-	-
UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD	-	-
UNIVERSITE DE CAEN NORMANDIE	-	-
UNIVERSITE DE ROUEN NORMANDIE	-	-
UNIVERSITE DE TOURS	-	-
UNIVERSITE VERSAILLES ST QUENTIN YVELINE	-	-
UNIVERSITE GRENOBLE ALPES	-	-
UNIVERSITE LYON 3 JEAN MOULIN	-	-
UNIVERSITE DE NICE	-	-
UNIVERSITE PARIS II PANTHEON ASSAS	-	-

RÉSUMÉ DE LA CERTIFICATION



Objectifs et contexte de la certification :

Le master est un diplôme national de l'enseignement supérieur conférant à son titulaire le grade universitaire de master. Il confère les mêmes droits à tous ses titulaires, quel que soit l'établissement qui l'a délivré.

Le master atteste l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences majoritairement adossées à la recherche dans un champ disciplinaire ou pluridisciplinaire. Le master prépare à la poursuite d'études en doctorat comme à l'insertion professionnelle immédiate après son obtention et est organisé pour favoriser la formation tout au long de la vie. Les parcours de formation en master tiennent compte de la diversité et des spécificités des publics accueillis en formation initiale et en formation continue.

Activités visées :

- Elaboration (ou participation à l'élaboration) de la stratégie RH et à la formalisation d'un schéma directeur RH ou Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences, (besoins quantitatifs et qualitatifs) en adéquation avec les évolutions stratégiques de l'organisation
- Mise en place ou gestion des procédures de recrutement ou des plans de sauvegarde de l'emploi
- Pilotage de la gestion opérationnelle des compétences : anticipation des besoins de l'entreprise en matière de compétences, développement des compétences par des actions de formations de plus en plus innovantes,
- Gestion des carrières et des trajectoires professionnelles (promotion, mutation, formation).
- Supervision, conduite, contrôle de la gestion administrative du personnel (effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, dossiers individuels, rémunérations et charges sociales),
- Animation des relations avec les organismes sociaux et administratifs,
- Conseil ou assistance auprès des responsables hiérarchiques des services dans l'application de la gestion des ressources humaines et dans leurs relations avec les différentes instances représentatives du personnel,
- Veille sur les conditions générales de travail et d'application de la législation sociale,
- Audit des pratiques de gestion des ressources humaines,
- Communication interne et marketing RH, développement d'une marque employeur
- Pilotage et suivi des outils digitaux de GRH (SIRH)

Compétences attestées :

- Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou éco-système et anticiper les transformations et innovations RH possibles, développer des approches de prospective des métiers et du travail
- Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique RH, fixer des objectifs et donner du sens via des approches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de schéma directeur RH, etc. en alignement avec la stratégie de l'entreprise
- Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci d'éthique
- Développer des politiques et pratiques de GRH dans les différents domaines de la Gestion (recrutement, formation, etc.) des Ressources Humaines en veillant à une contextualisation des pratiques
- Appliquer et mettre en œuvre des politiques et pratiques de GRH dans les domaines du développement RH (compétences et des métiers), de l'évaluation et de la gestion des trajectoires professionnelles, etc.
- Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des outils de gestion RH en développant des approches de contrôle de gestion sociale à travers des indicateurs et tableaux de bord sociaux sur mesure
- Auditer, évaluer et analyser les risques associés aux politiques RH en cohérence avec des démarches de responsabilité sociétale et environnementale
- Appliquer et respecter des règles et des normes liées à la GRH en particulier en droit du travail et en relations sociales
- Développer des process, des démarches Qualité, innovation etc. et veiller aux respects des normes RH

- Développer une marque employeur et des techniques de recrutement associées - Animer et fédérer des collectifs, développer son relationnel et son leadership
- Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires
- Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles
- Piloter son projet de développement personnel
- Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes)
- Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la mention
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine
- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale
- Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou à l'interface de plusieurs domaines
- Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines
- Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux
- Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation
- Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation
- Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère
- Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles
- Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe
- Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif
- Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité
- Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale

Dans certains établissements, d'autres compétences spécifiques peuvent permettre de décliner, préciser ou compléter celles proposées dans le cadre de la mention au niveau national. Pour en savoir plus se reporter au site de l'établissement.

Modalités 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, chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. 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.

BLOCS DE COMPÉTENCES

N° et intitulé du bloc	Liste de compétences	Modalités d'évaluation
RNCP34043BC01 Usages avancés et spécialisés des outils numériques	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la mention - Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine 	Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.
RNCP34043BC02 Développement et intégration de savoirs hautement spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale - Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou à l'interface de plusieurs domaines - Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines - Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux - Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation 	Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.

<p>RNCP34043BC03</p> <p>Communication spécialisée pour le transfert de connaissances</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation - Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>
<p>RNCP34043BC04</p> <p>Appui à la transformation en contexte professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles - Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe - Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif - Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité - Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>

<p>RNCP34043BC05</p> <p>Réflexion et élaboration de la stratégie RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou éco-système et anticiper les transformations et innovations RH possibles, développer des approches de prospective des métiers et du travail - Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique RH, fixer des objectifs et donner du sens via des approches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de schéma directeur RH, etc. en alignement avec la stratégie de l'entreprise - Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci d'éthique 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>
<p>RNCP34043BC06</p> <p>Conception et pilotage de solutions de gestion en GRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des politiques et pratiques de GRH dans les différents domaines de la Gestion (recrutement, formation, etc.) des Ressources Humaines en veillant à une contextualisation des pratiques - Appliquer et mettre en œuvre des politiques et pratiques de GRH dans les domaines du développement RH (compétences et des métiers), de l'évaluation et de la gestion des trajectoires professionnelles, etc. 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>
<p>RNCP34043BC07</p> <p>Mesure et contrôle des outils et méthodes de gestion en GRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des outils de gestion RH en développant des approches de contrôle de gestion sociale à travers des indicateurs et tableaux de bord sociaux sur mesure - Auditer, évaluer et analyser les risques associés aux politiques RH en cohérence avec des démarches de responsabilité sociétale et environnementale 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>

<p>RNCP34043BC08</p> <p>Règles, Normes et Qualité en GRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer et respecter des règles et des normes liées à la GRH en particulier en droit du travail et en relations sociales - Développer des process, des démarches Qualité, innovation etc. et veiller aux respects des normes RH - Développer une marque employeur et des techniques de recrutement associées 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>
<p>RNCP34043BC09</p> <p>Culture managériale et organisationnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Animer et fédérer des collectifs, développer son relationnel et son leadership - Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires - Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>
<p>RNCP34043BC10</p> <p>Comportements et postures au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Piloter son projet de développement personnel - Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes) 	<p>Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.</p>

Description des modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par équivalence :

Les modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par équivalence sont définies par chaque certificateur accrédité qui met en œuvre les dispositifs qu'il juge adaptés. Ces modalités peuvent être modulées en fonction du chemin d'accès à la certification : formation initiale, VAE, formation continue.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ET TYPE D'EMPLOI —

Secteurs d'activités :

- M70 Services des sièges sociaux, services de conseil en gestion
- N 82 Services administratifs et autres services de soutien aux entreprises

Type d'emplois accessibles :

- Assistant Ressources Humaines,

- Chargé de développement RH,
- Chargé de- ou responsable du développement de la formation et des compétences
- Responsable ressources humaines (RRH) ou Directeur, ou directeur adjoint des Ressources Humaines dans des PME.
- Chargé de - Responsable du recrutement,
- Chargé de - Responsable de la paie,
- Chargé de - Responsable des Relations Sociales
- Chargé de - Responsable du SIRH,
- Chargé de - Responsable de la communication interne et du marketing RH,
- Gestionnaire des emplois et des carrières,
- Chargé d'études RH,
- Consultant en Gestion des Ressources Humaines,
- Consultant en organisation,
- Contrôleur de gestion sociale - Analyste des données RH
- Responsable d'un organisme de formation, d'insertion, d'emploi
- Formateur en Gestion des Ressources Humaines,

Code(s) ROME :

- K2111 - Formation professionnelle
- M1502 - Développement des ressources humaines
- M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise
- M1503 - Management des ressources humaines

Références juridiques des réglementations d'activité :

VOIES D'ACCÈS -

Le cas échéant, prérequis à la validation des compétences :

Validité des composantes acquises :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
En contrat d'apprentissage	X		Leur composition comprend : <ul style="list-style-type: none"> - une moitié d'enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation - des professionnels qualifiés ayant contribué aux enseignements. - des professionnels qualifiés n'ayant pas contribué aux enseignements

Par expérience	X		Composition définie par le Code de l'éducation : article L613-4 modifié par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 78
Par candidature individuelle		X	-
En contrat de professionnalisation	X		Leur composition comprend : - une moitié d'enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation - des professionnels qualifiés ayant contribué aux enseignements. - des professionnels qualifiés n'ayant pas contribué aux enseignements
Après un parcours de formation continue	X		Leur composition comprend : - une moitié d'enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation - des professionnels qualifiés ayant contribué aux enseignements. - des professionnels qualifiés n'ayant pas contribué aux enseignements
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		Leur composition comprend : - une moitié d'enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation - des professionnels qualifiés ayant contribué aux enseignements. - des professionnels qualifiés n'ayant pas contribué aux enseignements

	Oui	Non
Inscrite au cadre de la Nouvelle Calédonie		X
Inscrite au cadre de la Polynésie française		X

LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES, CERTIFICATIONS OU HABILITATIONS

—

Lien avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations :

Non

Certifications professionnelles, certifications ou habilitations en équivalence au niveau européen ou international :

Certifications professionnelles enregistrées au RNCP en équivalence :

N° de la fiche	Intitulé de la certification professionnelle reconnue en équivalence	Nature de l'équivalence (totale, partielle)

Liens avec des certifications et habilitations enregistrées au Répertoire spécifique :

BASE LÉGALE



Référence autres (passerelles...) :

Date du JO / BO	Référence au JO / BO
-	- Décret VAE – Code de l'éducation : article L 613-3 modifié par la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 - Décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience

Référence des arrêtés et décisions publiés au Journal Officiel ou au Bulletin Officiel (enregistrement au RNCP, création diplôme, accréditation...) :

Date du JO / BO	Référence au JO / BO
-----------------	----------------------

- Aix-Marseille Université, arrêté du : 17/05/2018 Cnam Paris, arrêté du : 28/01/2019 Université d'Angers, arrêté du : 28/09/2017 Université d'Artois, arrêté du : 25/06/2015 Université de Bordeaux, arrêté du : 26/05/2016 Université de Bourgogne - Dijon, arrêté du : 18/04/2017 Université de Bretagne Occidentale - Brest, arrêté du : 25/07/2017 Université de Bretagne Sud, arrêté du : 28/09/2017 Université de Caen Normandie, arrêté du : 28/09/2017 Université de Clermont Auvergne, arrêté du : 23/03/2017 Université de Franche-Comté - Besançon, arrêté du : 20/04/2017 Université de la Réunion, arrêté du : 24/07/2015 Université de Lille, arrêté du : 17/06/2015 Université de Lorraine, arrêté du : 19/02/2018 Université de Nantes, arrêté du : 19/07/2017 Université de Picardie Jules Verne - Amiens, arrêté du : 22/03/2018 Université de Poitiers, arrêté du : 24/09/2018 Université de Reims Champagne-Ardenne, arrêté du : 18/05/2018 Université de Rouen, arrêté du : 28/09/2017 Université de Tours, arrêté du : 22/05/2018 Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, arrêté du : 03/03/2016 Université Grenoble Alpes, arrêté du : 11/07/2016 Université Jean Moulin - Lyon 3, arrêté du : 28/06/2016 Université Nice , arrêté du : 29/05/2018 Université Panthéon Assas - Paris 2, arrêté du : 03/05/2019 Université Panthéon Sorbonne - Paris 1, arrêté du : 25/04/2019 Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne - Paris 12, arrêté du : 16/07/2015 Université Paris-Est Marne-La-Vallée, arrêté du : 15/06/2015 Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense - Paris 10, arrêté du : 30/06/2017 Université Paul Valéry - Montpellier 3, arrêté du : 23/03/2018 Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambresis, arrêté du : 03/07/2015 Université Rennes 1, arrêté du : 23/06/2017 Université Toulouse 1 Capitole, arrêté du : 23/05/2016

Référence au(x) texte(s) règlementaire(s) instaurant la certification :

Date du JO / BO	Référence au JO / BO
-	- Arrêté du 22 janvier 2014 fixant les modalités d'accréditation d'établissements d'enseignement supérieur - Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master - Arrêté du 25 avril 2002 relatif au diplôme national de master, publié au J.O du 27 avril 2002 - Arrêté du 4 février 2014 fixant la nomenclature des mentions du diplôme national de master - Arrêté du 30 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master

Date du premier Journal Officiel ou Bulletin Officiel :

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Statistiques :

Lien internet vers le descriptif de la certification :

http://univ-amu.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.cnam.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-angers.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-artois.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.u-bordeaux.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://u-bourgogne.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.univ-brest.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-ubs.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.unicaen.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.uca.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-fcomte.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-reunion.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.univ-lille.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-lorraine.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-nantes.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.u-picardie.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-poitiers.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-reims.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-rouen.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.univ-tours.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.uvsq.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.univ-grenoble-alpes.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.univ-lyon3.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://unice.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.u-paris2.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.pantheonsorbonne.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.u-pec.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.u-pem.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.parisnanterre.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.univ-montp3.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.uphf.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
https://www.univ-rennes1.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines
http://www.ut-capitole.fr/master/Gestion_des_ressources_humaines

Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation (<https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/services/enregistrementDroit/documentDownload/19197/27059>)

