

# Évolutions RH

Newsletter N° 4

Septembre 2012

## Éditorial

Référence RH a tenu son assemblée générale à Cluny les 21 et 22 juin 2012. Ces deux journées riches en échanges et en avancées pour notre réseau. Outre l'accueil de deux nouvelles formations (Vannes et Brest) nous avons pu partager de nombreuses informations, au nombre desquelles nous pouvons compter les dernières études de l'Observatoire des Métiers. Il nous faut maintenant capitaliser sur la force de notre réseau. Chacun peut y contribuer, ne serait-ce qu'en faisant circuler largement cette lettre d'information autour de vous...

Merci de votre participation à cette entreprise et avec toute ma considération

François GEUZE,  
Président Référence RH

## Tous au congrès de l'AGRH...

L'importance des « *interfaces de la GRH* » pour la qualité du management telle est la question centrale qui sera discutée à l'occasion du prochain congrès de l'AGRH en septembre prochain (précisément les 12, 13 et 14 septembre à Nancy).

Avec la problématique des interfaces, les organisateurs ont fait clairement le choix de la créativité et de l'innovation en RH. Et bizarrement, chacun le sait on peut souvent créer un effet d'innovation en disant des évidences. Depuis quelques temps déjà, certains collègues ou praticiens se posent des questions sur l'innovation RH (Entreprises et Personnel) qu'ils opposent parfois aux tentatives de normalisation (travaux de l'AFNOR). Innovation versus normalisation en quelque sorte. L'AGRH est de toute façon aussi dans ce débat puisque nous suivons depuis plusieurs mois les travaux en cours sur la normalisation RH sans encore aucune certitude quant à leur issue. Le congrès de Nancy sera très prochainement l'occasion d'échanger sur tous ces sujets stimulants intellectuellement et importants pour la qualité du management et la performance des organisations. Il ne me reste plus qu'à formuler le vœu de vous revoir les plus nombreux possible à Nancy pour en discuter de vive voix certes mais aussi pour avoir tout simplement le plaisir de vous retrouver toujours plus nombreux.



Jean-Michel Plane  
Président de l'AGRH



## Sommaire

Au sommaire de notre 4<sup>ème</sup> newsletter deux dossiers principaux sur la GPEC Territoriale et sur l'interculturalité. Ainsi qu'un ensemble de brèves en provenance du réseau.

- GPEC Territoriale
- Réseau Social
- International
- Référence RH en chiffres
- Alerte aux faux Masters
- Observatoire des Métiers
- Carnet Rose
- Coup de pouce
- Salons/Congrès



## L'aire de jeu des DRH dépasse aujourd'hui le cadre des entreprises. En effet, ces derniers ont bien compris qu'ils devaient mener leur réflexion en matière de besoins de talents sur un périmètre beaucoup plus large ...

**L'aire de jeu des DRH dépasse aujourd'hui le cadre des entreprises. En effet, ces derniers ont bien compris qu'ils devaient mener leur réflexion en matière de besoins de talents sur un périmètre beaucoup plus large. La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), pensée au niveau local, peut les aider à trouver les ressources dont ils auront besoin dans un avenir proche.**

Les bassins d'emploi regroupent bien souvent des entreprises aux activités similaires. Il apparaît donc aujourd'hui, plus que jamais, judicieux de mutualiser les efforts pour développer les compétences et l'employabilité des salariés d'un territoire. Les quelques freins qui pourraient encore retenir les entreprises résident dans des raisons d'intelligence économique et de protection des données confidentielles vis-à-vis des entreprises concurrentes. Pourtant, la GPEC a du mal à décoller en interne et fonctionne au ralenti. Seuls les grands groupes maîtrisent aujourd'hui les gestions de carrières. Les DRH des plus petites structures ne s'imposent pas assez auprès de leur direction pour mettre en place de réelles politiques de développement des talents, et restent, bien souvent, cantonnés à des tâches administratives et de gestion. Ils ont, par conséquent, du mal à attirer et à

fidéliser, faute de politique RH pertinente, les hauts potentiels.

Dans un monde économique en pleine mouvance, la GPEC tend pourtant à diminuer les risques liés à l'employabilité et à la pénurie de main-d'œuvre. Nec plus ultra dans les années 80, elle a connu un nouveau souffle avec la loi Borloo en 2005. Depuis, elle piétine. La crise en est peut-être une des raisons : prévoir l'avenir, alors que le présent n'est pas assuré et que les entreprises n'ont pas de vision sur leur stratégie au-delà de trois mois, n'est pas d'actualité.

La GPEC territoriale pourrait-elle être alors une alternative, un relai, un moyen de créer une réelle dynamique de développement des compétences sur un territoire ? La mutualisation des efforts grâce à la GPEC (Gestion territoriale des emplois et des compétences) apparaît aujourd'hui pour certains une solution. En effet, le nez dans le guidon, les DRH manquent de temps et de recul pour planifier leurs besoins de demain. S'allier permet d'optimiser les processus. La GPEC territoriale fédère plusieurs acteurs, entreprises, collectivités locales, pôles de compétitivité, ou mêmes organismes de formation autour des problématiques de l'emploi. Tout le monde s'y met pour fluidifier le

## Des actions régionales de plus en plus nombreuses...

marché de l'emploi. On constate depuis peu que les Centres de services partagés (CSP) se déploient : 70 % de ces centres datent de moins de trois ans selon une étude du cabinet PwC de 2011. La mutualisation de la gestion de la paie, de la gestion administrative et de la gestion des temps grâce à « un prestataire d'externalisation interne » permet aux directions des ressources humaines non seulement de réduire les coûts mais également de se dégager plus de temps pour mettre en place leur politique RH. Peu à peu, les entreprises développent même ces pratiques pour gérer aussi leur recrutement et la formation des collaborateurs.

Michel Parlier, responsable du département compétences, travail et emploi de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) précise cependant : « La GPEC territoriale doit constituer un point d'arrivée et non pas un point de départ. Les entreprises qui mettent en place des outils communs sont celles qui accèdent à une maturité de

*réflexion. Elles ressentent la nécessité de fédérer les différentes énergies pour bénéficier d'outils RH et d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de recherche de profils et de développement des compétences. À l'heure actuelle, nombreuses sont les entreprises à être confrontées à des problèmes de mobilité des salariés et à fonctionner en sur ou sous-effectifs. Le prêt de main-d'œuvre peut apparaître alors comme une des solutions à leurs problématiques sur un bassin d'emploi donné. » Il ajoute : « Les besoins prévisionnels en matière de compétences concernent surtout les salariés qualifiés et certains métiers sont en tension. Les organisations ont besoin d'avoir la mainmise sur les talents qui maîtrisent leur cœur de métier. Elles doivent anticiper leurs besoins en termes de compétences sur les deux ou trois ans et avoir un éclairage sur l'évolution des ressources dont elles peuvent disposer. »*

Suite...

### GRH & Territoires

([www.agrh.eu](http://www.agrh.eu))

Isabelle Bories-Azeau, Christian Defelix, Anne Loubes

Réseaux locaux de co-activité, travail collaboratif en pôle de compétitivité, ambition de flexicurité sur un bassin d'emploi... Nous observons tous ce développement récent d'initiatives et de questionnements pour concrétiser une gestion des ressources humaines « élargie », débordant le périmètre d'un employeur unique et s'étendant aux dimensions d'un territoire. Nos recherches visent à repérer et questionner, voire à susciter et accompagner, ces initiatives et ces dispositifs. Ce GRT s'est structuré en trois axes de travail (GRH étendue et territoriale, Marina Bourgain et Martine Gadille ; Dynamique et/ou restructuration des territoires, Philippe Vaesken et Valéry Michaux ; Accompagnement – soutien managérial des partenariats d'innovation, Ludivine Calamel et Julie Tixier). Il vise à constituer un réseau de chercheurs sur cette thématique, à publier ou co-publier.



## Des actions régionales de plus en plus nombreuses

Plusieurs actions voient donc aujourd'hui le jour au niveau régional. La circulaire de la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) du 29 juin 2010 le préconise. Déjà, un rapport de 2006 précisait que la GPEC devait toucher les branches et les territoires. L'État souhaite renforcer les interactions locales. Mais les arrangements divers et variés, qui ont émergé, restent très locaux, ponctuels, car ils dépendent de besoins précis ou de la volonté de quelques leaders sur la question. Les grands groupes peuvent notamment mettre en place des initiatives afin de favoriser la mobilité des cadres senior. En Île-de-France, le pôle de compétitivité SYSTEMATIC a justement mis en place le Pass compétences afin de faciliter le détachement des cadres des grands groupes au sein de PME pendant des périodes pouvant aller jusqu'à 18 mois. Les PME peuvent ainsi se développer en bénéficiant d'une expertise à moindre coût : elles ont la possibilité par exemple de disposer d'un business developer pour 36 000 euros !

Armelle Jamault, chef de projet Compétences au sein de SYSTEMATIC affirme : « On a comptabilisé 680 postes ouverts et non pourvus faute d'attractivité des PME. Nous travaillons à l'heure actuelle avec une dizaine de grands groupes. Le cadre senior est assuré de retrouver son poste ou un poste équivalent après son expérience au sein d'une PME. »

Christian Defélix, responsable du master Management de l'IAE de Grenoble, développe : « Beaucoup de salariés sont attachés à leur territoire et ne sont pas prêts à tout quitter pour leur carrière professionnelle. À l'heure actuelle, on voit de plus en plus d'initiatives se mettre en place afin de favoriser la mobilité. En Midi-Pyrénées existe par exemple le Plan régional de l'évolution de l'emploi et des compétences (PREEC). Dans le Nord Pas de Calais, un Plan régional des métiers a vu le jour à Calais. De même, les industries de Haute-Savoie mutualisent leurs besoins en compétences au sein du Pôle de compétitivité Talents 2020. »

Christian Defélix reconnaît tout de même que les ambitions sont nettement supérieures aux réalisations. Il appuie : « Avant de mettre en place des outils de GPEC ou de GPEC

“Nombre de salariés sont attachés à leur territoire et ne sont pas prêts à tout quitter pour leur carrière professionnelle”

Christian DEFELIX

*territoriale, il faut travailler sur la mise en réseau et la confiance des différents acteurs. Il faut leur permettre de se rencontrer. La GPEC territoriale est avant tout un outil de concertation. »*

Christel Lambomez

AGRHY Nancy 2012

XXIII<sup>e</sup> CONGRÈS  
12-13-14 septembre 2012

Les interfaces de la GRH

03 54 50 35 80  
www.agrh2012.org  
Pôle Lorrain de Gestion  
13 rue M. NEY - 54000 Nancy



Avec le soutien de :





## Référence RH sur les réseaux sociaux

Afin de permettre aux 16.000 diplômés et 1.400 étudiants des formations membres de référence RH de dialoguer et de constituer une véritable communauté d'entraide professionnelle, nous avons développé un partenariat avec Viadeo afin de vous offrir l'ensemble des fonctionnalités de ce réseau social gratuitement (au sein du groupe).

Déjà plus de 200 diplômés sont inscrits sur le groupe officiel. Rejoignez nous sur

<http://www.viadeo.com/groups/referencerh>

Outre la publication d'annonces et d'évènements, vous avez la possibilité sur le groupe officiel de Référence RH de publier des articles ou billets d'humeur... en voici une petite sélection ... N'hésitez pas à en rajouter et à les commenter.

### Why we hate HR.... un virus en mutation ...

Quelques remarques et réactions suite à la publication d'une étude réalisée par l'Observatoire CEGOS sur la fonction RH (intitulée Radioscopie RH), ses priorités et la vision qu'en ont les collaborateurs....

« L'entreprise », « Pour se Former » et d'autres organes de presse ont abondamment relayé cette...

### Marchandisation ou Démocratisation du Management ?

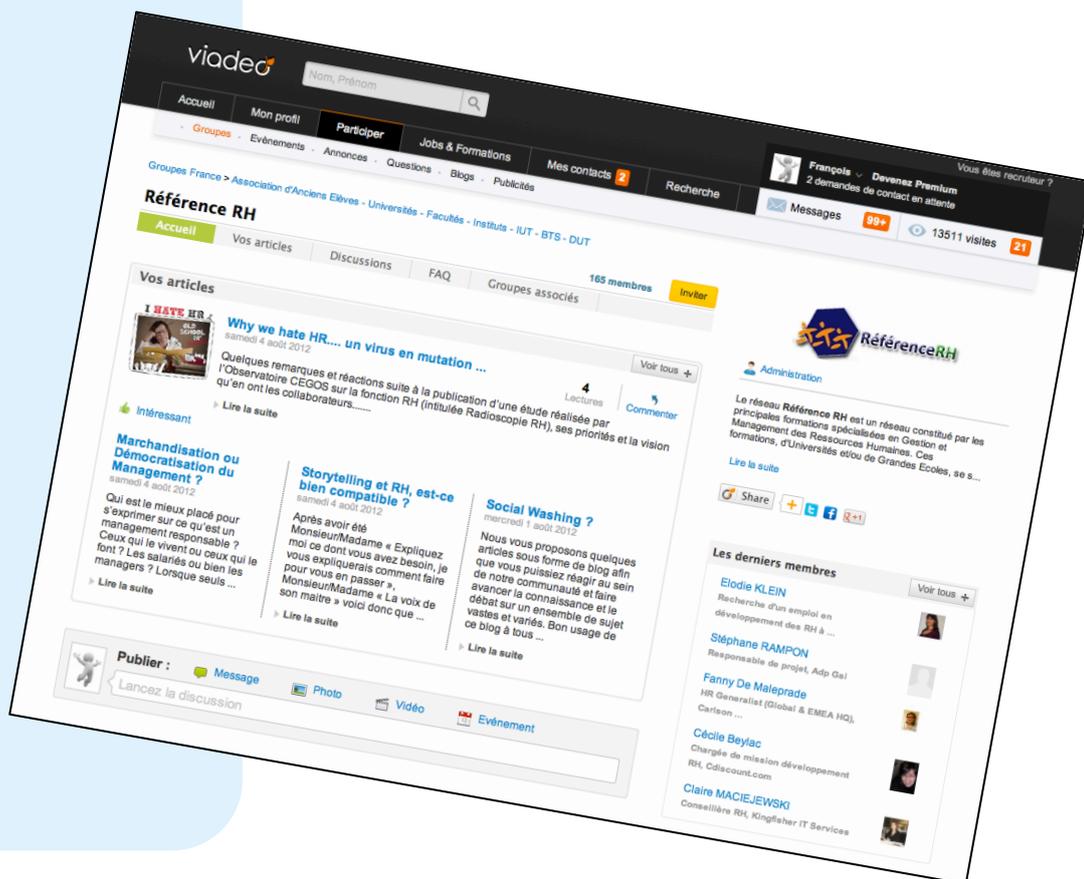
Qui est le mieux placé pour s'exprimer sur ce qu'est un management responsable ? Ceux qui le vivent ou ceux qui le font ? Les salariés ou bien les managers ? Lorsque seuls ceux qui le font sont amenés à s'exprimer, ainsi que le proposent la plupart des méthodologies d'audit et d'évaluation en matière...

### Storytelling et RH, est-ce bien compatible ?

Après avoir été Monsieur/Madame « Expliquez moi ce dont vous avez besoin, je vous expliquerais comment faire pour vous en passer », Monsieur/Madame « La voix de son maître » voici donc que l'on nous propose de plus en plus souvent par le biais de techniques de communication telles que le storytelling...

### Social Washing ?

Nous vous proposons quelques articles sous forme de blog afin que vous puissiez réagir au sein de notre communauté et faire avancer la connaissance et le débat sur un ensemble de sujets vastes et variés. Bon usage de ce blog à tous ... commentaires ici relatés...



# Interculturalité : Les formations RH s'universalisent

Cours dispensés en anglais, intervenants étrangers venus d'Inde, de Russie ou d'ailleurs, partenariats avec des universités étrangères, approche multiculturelle, les formations spécialisées en ressources humaines jouent la carte de l'ouverture pour préparer les futurs responsables RH à gérer des talents d'origine diverse.



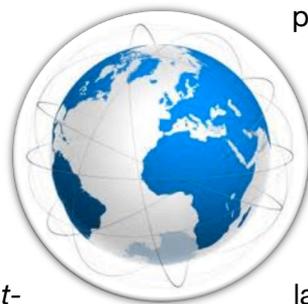
*Les frontières n'existent plus pour les grandes entreprises qui doivent gérer compétences et nationalités multiples*

Aujourd'hui, les frontières n'existent plus pour les grandes entreprises qui, en conquérant de nouveaux marchés, doivent gérer des compétences et des nationalités multiples. Les formations RH ont donc ouvert leurs parcours afin de préparer les futurs professionnels à affronter la gestion multiculturelle des profils. Le master Management international des ressources humaines de l'université d'Angers a été créé en 2000. Dominique Peyrat-Guillard, responsable du master, témoigne : « *Nous avons des étudiants de toutes origines et les cours du second semestre sont dispensés en anglais. Le master procure des doubles diplômes grâce à des partenariats avec des universités étrangères, comme l'université Nicolas-Copernic de Torún en Pologne ou l'université Engecon de Saint-Pétersbourg en Russie.* » Les intervenants viennent du monde entier afin de sensibiliser les étudiants aux différents accents et prononciations. Alors que, au sein des entreprises, les différences culturelles peuvent poser des difficultés en matière de communication et donc d'accomplissement des tâches, la responsable du master note une certaine cohésion parmi ses étudiants : « *Nous leur apprenons à travailler ensemble. Ils suivent un cours de management interculturel structuré autour de cas pratiques de mises en situation,*

*de simulations de négociation par exemple. Ce sont les enseignants qui constituent les groupes de travail afin d'assurer une diversité des profils car il est vrai que les étudiants ont tendance à se regrouper entre mêmes nationalités. »*

## Interactivité

Le but des cours est d'apprendre aux étudiants à mieux connaître leurs différences. La pédagogie a par conséquent évolué pour laisser plus de place à l'interactivité. Organisée de façon pragmatique, elle introduit des cas pratiques qui permettent de mêler des exercices variés comme l'organisation d'une réunion. Les étudiants se préparent ainsi à des postes de responsable de la mobilité internationale, de la gestion des expatriés ou encore de la gestion de la formation pour des groupes à dimension internationale. Les profils retenus pour suivre le master ont déjà une appétence pour l'ouverture à l'international et maîtrisent deux langues étrangères. La difficulté des Français est de s'imposer car ils sont souvent complexés sur leur façon de s'exprimer en langue étrangère, notamment en anglais.



## Paroles de diplômés ...

### Sophie BOSCH, en quoi consiste votre poste aujourd'hui ?

Mon rôle est de mettre en place et d'harmoniser l'ensemble des formations techniques et fonctionnelles pour les salariés du groupe. Le but est de faire évoluer les collaborateurs sur un même niveau de compétences et nous pouvons parfois adapter le contenu des programmes. Par exemple, nous avons mis en place un programme de développement pour les jeunes ingénieurs qui consiste à suivre plusieurs séminaires pendant deux ans. Ils sont issus de toutes les filiales du groupe et viennent donc du monde entier et doivent s'adapter non seulement à la culture du groupe mais également au travail en équipe. Nous avons donc inséré dans le programme deux jours consacrés à la communication interculturelle.

### Est-ce que les différences culturelles sont facilement surmontables pour créer une performance collective ?

Parfois, les différences d'approche peuvent induire en erreur. Par exemple, lors d'une réunion, les Norvégiens et les Écossais aborderont directement les actions à mettre en œuvre tandis que les Français auront besoin d'une phase préalable de recontextualisation des faits, grâce à de nombreux détails, avant de proposer des solutions. Pour schématiser, les Anglo-Saxons se concentrent sur le résultat alors que les Français veulent comprendre et maîtriser le fonctionnement. Les approches sont complémentaires mais peuvent générer des frustrations et des résistances si elles sont mal comprises. Et au final, tout le monde perd son temps.

### Comment faites-vous pour créer une culture commune ?

Nous venons de subir une fusion et les cultures des entreprises sont en train de changer. Nous sommes en train de mener un travail de redéploiement de l'ensemble des valeurs du groupe. Nous voulons que nos managers s'approprient notre culture commune pour la

“La performance multiculturelle... une affaire de communication”

transmettre à l'ensemble des collaborateurs.

De nos jours, s'adapter à un monde multiculturel est inévitable pour une entreprise ou un groupe qui a des stratégies de croissance à l'international. Beaucoup d'efforts sont à fournir en termes de communication. Il faut régulièrement clarifier et répéter les messages que la direction veut faire passer. Les malentendus peuvent être nombreux et multiples. J'avais par exemple décidé de mettre en place un programme de mentoring. Or le terme n'était pas perçu de la même façon par les salariés anglo-saxons qui y voyaient un développement de carrière alors que le programme était avant tout un programme de suivi de carrière, de parrainage. Il

faut prendre le temps de former les salariés aux problématiques posées par l'interculturalité. Ces sujets sont aujourd'hui reconnus en entreprise mais leur prise en compte n'est pas encore reconnue comme un vecteur de performance.

Entretien avec Sophie Bosch, diplômée du Master Management international des ressources humaines de l'université d'Angers et responsable chargée de formation et de programme de développement RH du groupe Subsea 7.

**Nicolas Mundschau, diplômé du master Management international des ressources humaines de l'université d'Angers, adjoint coordination RH site pour Astrium (filiale d'EADS), futur HR business partner.**

« Nous sommes obligés de travailler en pensant transnational car nous embauchons une centaine de personnes réparties sur trois pays. Nous avons développé une approche multiculturelle globale autour de trois axes. Tout d'abord, nous avons mis en place pour les nouvelles recrues une journée "Réussir son intégration au sein d'une entreprise multiculturelle". Ensuite, les managers peuvent prétendre à rejoindre le Top management que s'ils ont eu des responsabilités au sein de deux divisions différentes et eu des expériences professionnelles dans au moins deux pays. Enfin, nous voulons que l'ensemble des filiales du groupe accueillent 10 à 15 % d'étrangers d'ici deux ans.

En France, déjà 10 % des effectifs d'EADS sont étrangers et nous voulons porter ce chiffre à 15 % en 2014. Le but est d'encourager l'ouverture internationale et de pousser les Français à envisager des carrières à l'international. À l'heure actuelle, le groupe rassemble 41 nationalités et est présent dans 25 pays. »



**Témoignage de Jean-Claude Casalegno, responsable du Mastère spécialisé Management européen des RH de Clermont-Ferrand. Un module atypique de 18 heures a vu le jour cette année : Anthropologie et management. Explications.**

« Les sciences de gestion sont depuis toujours très pragmatiques et oublient bien souvent la dimension humaine. Les apports des disciplines telles que l'ethnologie, la sociologie ou encore la psychanalyse nous ont permis de mieux comprendre la complexité de la nature humaine. Nous avons voulu introduire un module Anthropologie et management pour permettre aux étudiants de mieux prendre en compte le facteur humain dans l'entreprise et leur apporter une compréhension globale des mécanismes psychiques qui sont mis en œuvre lors de la survenance d'événements divers. Les individus tissent le même genre de lien avec la culture et les organisations. Étudier l'anthropologie permet de mieux cerner les rapports qu'ils entretiennent avec l'entreprise

## Innovation : "Anthropologie et Management"

et les mécanismes psychiques qui les lient à elle.

Ils comprennent mieux les différences culturelles et cela permet notamment de faciliter l'apprentissage des langues. Nous organisons également le "study tour" pour favoriser l'immersion dans des pays étrangers. »

Propos recueillis par Christel LAMBOLEZ



Suivez Référence RH sur Twitter et restez au courant en permanence de nos actualités (manifestations, conférences, publications de l'observatoire des métiers...)

**@ReferenceRH**

# Référence RH en quelques chiffres...

Pour mieux connaître Référence RH

Septembre 2012

16.000

C'est le nombre de diplômés issus des formations membres de Référence RH

1.300

C'est le nombre d'étudiants que nous accueillons chaque année (formation initiale, continue ou alternance)

1.000

C'est le nombre des professionnels et enseignants permanents mobilisés pour la formation des professionnels RH

## Référence RH... l'École française des Ressources Humaines

Les formations participant à Référence RH constituent l'École Française des Ressources Humaines. Le réseau des diplômés de l'École Française des Ressources Humaines est constitué de plus de 15.000 diplômés organisés géographiquement sur l'ensemble du territoire national :

- 16.492 en juillet 2012
- 90 % d'entre eux sont diplômés d'un Master (Université),
- 10% sont diplômés d'un Mastère Spécialisé (CGE)

Plus de 1.300 étudiants par an suivent une formation au sein de l'École Française des RH.

- 1317 pour l'année universitaire 2011 / 2012

Pour accueillir ces étudiants, les formations de Référence RH mobilisent :

- Plus de 300 enseignants permanents.
- Plus de 750 professionnels des Ressources Humaines

Dans le cadre de formules pédagogiques variées

- Formation Initiale 30 %
- Formation par Alternance 35 %
- Formation Professionnelle Continue 30 %
- Formation à Distance 05 %

Cette organisation qui permet un véritable suivi personnalisé et renforcé des étudiants. Les promotions accueillent en moyenne 25 étudiants avec un taux d'encadrement (nombre d'étudiants par enseignant permanent) de 2,35.



En pratiquant l'ouverture disciplinaire, en proposant des formules variées, en offrant une large couverture nationale, l'École Française des Ressources Humaines est en capacité de vous proposer une solution (formation, embauche d'un futur collaborateur, accompagnement, conseil ... ) adaptée à vos besoins. L'appartenance à REFERENCE RH garantit aux étudiants et aux entreprises qu'une formation respecte un ensemble de critères de qualité optimum pour des troisièmes cycles de GRH de haut niveau

# Observatoire National des Métiers de la Fonction Ressources Humaines.

De quoi sera fait demain ? quels seront les métiers de la fonction Ressources Humaines, comment vont-ils évoluer, quel impact des TIC sur notre exercice professionnel, quelles nouvelles compétences allons nous devoir déployer ? Autant de questions en forme de défis pour l'ONMFRH. Les premières études sont maintenant disponibles ...

Focus sur le métier de chargé/e de recrutement



*“Les premières études de l'observatoire sont maintenant disponibles et consultables en ligne...”*

Selon Jean Marie PERETTI (1999) « La qualité d'un recrutement est le résultat de l'adéquation existant entre la personne recrutée et le poste à pourvoir. Elle repose sur une bonne définition et une description réaliste du poste à pourvoir, sur l'identification du profil correspondant, sur la recherche fructueuse du candidat compétent et enfin, sur son intégration réussie dans l'entreprise ». Le recrutement est donc un enjeu central pour l'entreprise puisqu'il réalise un accroissement de l'effectif et renouvelle les compétences.

La place du chargé de recrutement a beaucoup évolué pour aujourd'hui lui permettre d'être autonome dans la réalisation de ses activités, tout en restant en communication avec différentes parties prenantes. Celles-ci sont au départ internes à l'entreprise, comme par exemple la direction générale, les managers de proximité, le service RH mais tend à évoluer avec la tertiarisation et la globalisation de l'économie. Aujourd'hui, nous pouvons citer les cabinets de recrutements, les agences de travail temporaire ou encore les cabinets de communication.



## Études déjà parues

Responsable Contrôle de Gestion RH

### A paraître :

09/2012 : RRH à temps partagé  
10/2012 : Responsable Rémunération  
11/2012 : RRH International  
12/2012 : Responsable SIRH  
01/2013 : Responsable Relations Sociales  
02/2013 : Consultant RH  
03/2012 : Campus Manager

D'autres études sont en train de nous parvenir, elles seront validées, mises en forme et à disposition de l'ensemble des professionnels RH.

En parallèle, une enquête sur la fonction Ressources Humaines sera lancée début septembre, elle visera à identifier la perception qu'ont les professionnels de la fonction ressources humaines et à clarifier les attentes qu'ont les collaborateurs et managers vis à vis de celle-ci.

Type de document : Étude Métier  
Télécharger le document [ICI](#)  
Format du fichier : Acrobat  
Taille du fichier : 840 Ko, 26 pages

## Communiqué : Attention aux “faux master”

On assiste depuis quatre ans à une prolifération de parcours proposés par des écoles privées et appelés abusivement master ou mastère spécialisés qui ne sont ni habilités ni visés par l'État et qui entretiennent un fort niveau de confusion...

Comment dans ce cas le recruteur peut-il faire confiance au terme « Master » ?



*« Master Européen », « Cycle Master », « Master de Spécialisation »  
autant de formations qui ne sont pas des Masters*

Le mois de juin est important dans le calendrier des étudiants et lycéens. Au delà des examens c'est généralement à cette période-ci de l'année que les choix d'orientation et de filière sont faits. Référence RH (réseau des troisièmes cycles spécialisés en Ressources Humaines, regroupant des formations Universitaires et de Grandes Écoles) a tenu à alerter les étudiants et leurs familles face à la multiplication de formations dans les domaines du Management proposées par des écoles privées et intitulées abusivement « Master » ou « Mastère Spécialisé ».

Nombre d'étudiants de ces formations découvrent en cours d'année que la formation qu'ils suivent et pour laquelle ils ont financièrement investi n'est en fait ni visée par l'Etat ni reconnue par nombre d'entreprises. **La multiplication de ces formations nous incite à attirer l'attention de des professionnels RH sur cette situation et à appeler à la plus grande prudence.**

Le **diplôme national de master est protégé**. De ce fait, il ne peut être délivré par une école privée que dans le cadre d'un partenariat avec une université ou suite à une autorisation ministérielle (grade de master) sur la base d'un avis de la CEDFG (Commission d'Évaluation des Diplômes et Formations de Gestion)



Or, de nombreuses écoles privées utilisent de manière indue ou en entretenant la confusion le terme "Master". Ces écoles donnent souvent pour dénomination à leur diplôme le titre de « Master Européen », « Cycle Master », « Master Professionnalisant »... ces formations sont donc ni habilitées ni reconnues par l'État. Le fait qu'elles soient par ailleurs enregistrées auprès du RNCP (registre national de la certification professionnelle) ne change rien à cette situation. Les formations délivrées par des écoles privées et intitulées ainsi ne sont pas des Masters et ne sont pas reconnues en tant que tels.

Pour résumer un diplôme de Master ne peut être délivré que par une Université ou une école habilitée (liste des écoles sur le site de la Commission d'Évaluation des Diplômes et Formation de Gestion) et un Mastère Spécialisé par une école membre de la conférence des Grandes Écoles.

### Plus d'informations

- CEDFG : [www.cedfg.fr](http://www.cedfg.fr)
- CGE : [www.cge.asso.fr](http://www.cge.asso.fr)

# RH Advisor

Avec quel prestataire travailler pour un recrutement difficile ? Pour éclairer le choix il est intéressant de disposer d'informations sur la qualité des prestations perçue par les candidats et les professionnels RH. Un nouveau service, gratuit pour les professionnels RH est maintenant disponible avec « RH Advisor » premier comparateur de professionnels du recrutement. Ce service permet

1. d'indiquer les critères de sélection dans un moteur de recherche (plus de 950 professionnels du recrutement référencés)
2. de comparer les garanties proposées par chacun des professionnels (spécialité, mode de facturation, références clients, prestations...)
3. de vérifier leur réputation auprès des DRH et des candidats.
4. de choisir en toute confiance ceux qui vous rappelleront.



[www.rh-advisor.com](http://www.rh-advisor.com)

Comparateur  
Recrutement

## Nouveaux membres...

### Master GRH de Vannes

Spécialité de la mention du Master Administration des Entreprises (MAE) délivré par l'Université de Bretagne Sud, le Master 2 Management des Ressources Humaines n'est ouvert que depuis 2006. Il est dans la région Ouest, le dernier né des masters en gestion des ressources humaines

Le Master 2 MRH a pour objectif de former des généralistes de la fonction ressources humaines aptes à occuper la fonction de responsables ressources humaines (RRH) dans des structures - entreprises, établissements, unités, filiales - de petite ou moyenne importance. Il peut permettre également l'accès aux différents métiers du conseil en ressources humaines

Responsable : Sébastien LE GALL

### Master GRH de Brest

Cette spécialité du Master 2 Droit Economie Gestion, est accessible en formation initiale et en formation continue. **Les objectifs** :- recruter, former, gérer les emplois et les compétences. - négocier, de gérer des conflits. - effectuer et de faire effectuer les tâches administratives de la fonction. - évaluer et de développer les performances humaines individuelles et collectives. - manager une petite équipe.

Responsable : Marie-Noëlle CHALAYE

Vous êtes responsable d'un Master spécialisé en Ressources Humaines et vous désirez nous rejoindre ? Contactez François GEUZE : [f.geuze@e-rh.org](mailto:f.geuze@e-rh.org)

## Actualités des salons et congrès...

### Salon RH France

Au delà des tables rondes et conférences organisées lors de ces deux jours (voir détail dans le programme), le Salon RH est le point de rencontre des fournisseurs de services et de produits relatifs à la gestion des ressources humaines d'une part et des professionnels de la gestion des ressources humaines en entreprise et en administration d'autre part. Sur ce salon vous trouverez un vaste panel de prestataires de services et de fournisseurs de produits ayant tous trait à la gestion du personnel. Vous rencontrerez des exposants des secteurs:

- Prestataires de services en ressources humaines
- Logiciels / matériel de gestion du personnel
- Conseil en ressources humaines
- Formation et formation continue
- E-Learning / apprentissage mixte

Programme des tables rondes et interventions :

[http://www.salon-rh.fr/content/e3/index\\_fra.html](http://www.salon-rh.fr/content/e3/index_fra.html)

*Il est à noter que, dans le cadre d'un accord de partenariat, la participation à la manifestation est gratuite pour les diplômés des formations de Référence RH*

