

Les masters Ressources humaines

Une offre disproportionnée ?

D'un côté, plus d'une centaine de masters en ressources humaines, de l'autre, des besoins modérés : mieux vaut bien choisir son bac + 5 avant de se lancer.

> La filière

L'offre de formation. On dénombre plus de 120 masters professionnels en ressources humaines, délivrés par les universités, les IAE, voire les écoles supérieures de commerce. La sélection s'effectue sur dossier, entretien et, pour quelques filières très demandées, sur une épreuve écrite.

La durée des études. La formation se déroule pendant une ou deux années, suivant les cas. Un bon nombre de masters se préparent en apprentissage, comme ceux du CFFOP (Centre interdisciplinaire de formation à la fonction personnel, Paris 2), de l'IAE de Strasbourg 3 ou de l'IAE de Paris.

Le programme. Suivant la fac d'origine, le master sera plus orienté sur le droit, la psychologie ou la gestion... Cependant, la plupart des enseignements portent sur la comptabilité et la gestion d'entreprise, le droit (droit social, droit des affaires), la psychologie sociale, la gestion des ressources humaines, l'anglais, etc.

Ya-t-il trop de masters ressources humaines en France ? Selon le palmarès 2005 du magazine *Liaisons sociales* (1), on en compte 127, ce qui semble disproportionné comparé à la demande des entreprises. « Face aux besoins de la profession, soit 1 500 à 2 000 jeunes diplômés par an, une cinquantaine devraient suffire », estime François Geuze, président de l'Association des diplômés du master de Lille 1. De fait, l'insertion reste contrastée d'un diplôme à l'autre : le taux est de 88 % à six mois pour le master en alternance de Paris 2 (classé n° 1 par *Liaisons sociales* en 2005), mais de 77 % à trois mois pour le master de l'Institut de gestion de Rennes (avec seulement 39 % de contrats à durée indéterminée).

Responsable RH Pour la majorité des diplômés

La majorité des titulaires de master débutent à des postes généralistes dans le service des ressources humaines comme assistants du directeur, chargés de mission, responsables du développement... Si les intitulés peuvent varier, les fonctions sont en général transversales, particulièrement dans les PME qui disposent d'équipes RH réduites. Le jeune professionnel doit alors être polyvalent. « Dans les petites et moyenne entreprises, le salarié s'occupera des tâches administratives comme la paie ou la rédaction des contrats, mais aussi du recrutement et de la formation », résume Gwenaëlle Poilpot-Rocoboy, responsable du master de l'IAE de Rennes 1.

Consultant-chasseur de têtes Pour les plus expérimentés

Seuls une minorité de jeunes diplômés ont la possibilité d'intégrer un cabinet spécialisé dans le recrutement ou dans les sociétés d'intérim, ces fonctions de consultant en RH étant généralement dévolues à des professionnels expérimentés. Comme au sein d'une entreprise, les activités peuvent être variées, suivant les demandes du client : recrutement, formation, etc. « Le métier de chasseur de têtes nécessite d'avoir un intérêt pour la négociation commerciale, afin, par exemple, de convaincre un salarié en

« Nous limitons la promotion à une vingtaine d'étudiants, afin de ne pas inonder le marché de l'emploi », confirme de son côté Pia Ims, responsable du master de l'IAE (institut d'administration des entreprises) de Strasbourg et présidente de l'association Référence RH (www.reference-rh.net). Cette dernière, qui regroupe une trentaine de formations à bac + 5 délivrées tant par les universités que par des écoles, vise à garantir une certaine qualité pédagogique. La charte de référence RH prévoit ainsi plusieurs critères à respecter pour que la formation puisse être labellisée. « Le master doit comporter par exemple un stage de trois mois en entreprise, et les enseignements en gestion doivent représenter au moins un tiers du programme », détaille Pia Ims.

Avec quelques années d'expérience, un jeune diplômé peut évoluer vers des fonctions d'encadrement. À noter : la gestion de la paie est de moins en moins valorisée, et souvent traitée par des logiciels ou des prestataires extérieurs. Dans les grandes entreprises, les diplômés peuvent avoir des tâches plus spécialisées, axées par exemple sur la gestion prospective des besoins de l'entreprise à moyen terme. Surtout, les dispositions légales (loi sur l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise, dispositif sur l'égalité hommes-femmes) débouchent sur de nouveaux postes du type responsable de la diversité dans l'entreprise.

poste d'accepter un rendez-vous », précise Gwenaëlle Poilpot-Rocoboy, de l'IAE de Rennes. Actuellement, par exemple, les cabinets de recrutement travaillent beaucoup pour les entreprises informatiques ou de haute technologie. Certains cabinets sont plus spécialisés dans l'outplacement, c'est-à-dire la reconversion professionnelle de salariés licenciés. ●

MATHIEU OUI

(1) Ce palmarès est consultable sur <http://formations-rh.com/palmares/palmares.pdf>.