

Etudes & Métiers



RESSOURCES HUMAINES



Edition:

2018/2019

Cedies

www.cedies.lu

18-20, montée de la Pétrusse

L-2327 Luxembourg

Photos:

Fotolia.com

all-free-download.com

Clôture de rédaction:

04 mai 2018

Toute modification postérieure à cette date
est annoncée sur le site **www.cedies.lu** et
www.beruffer.anelo.lu

**Dans la présente publication,
le masculin est utilisé dans un
souci de lisibilité sans volonté de
discrimination.**

Sommaire

3 LES RESSOURCES HUMAINES, AU COEUR DE L'ENTREPRISE

Panorama des métiers

6 ASSISTANT/E EN RESSOURCES HUMAINES

8 GESTIONNAIRE DE CARRIERE

9 RESPONSABLE DU RECRUTEMENT

10 RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

12 GESTIONNAIRE DE SALAIRE

14 CHASSEUR(EUSE) DE TETE

15 OUTPLACER

17 RESPONSABLE DE FORMATION

Nouveaux métiers

19 RESPONSABLE DE LA MOBILITE INTERNATIONALE

CONSULTANT EN RISQUES PSYCHO SOCIAUX

20 RESPONSABLE SIRH

21 FORMATIONS

39 SOURCES D'INFORMATION

La série de dossiers « Etudes & Métiers »

a pour objectif de vous donner les informations de base nécessaires pour vous aider à faire votre choix. De nombreux sites internet y sont référencés. Consultez-les pour obtenir une information détaillée sur les formations, les établissements, les procédures d'inscription et le cadre professionnel.

En matière d'information, soyez vigilants :

- Les informations les plus récentes se trouvent toujours sur le site de l'école ou de l'université !
 - Contactez le Cedies pour vous assurer que la formation est reconnue et vous donne droit aux aides financières de l'État pour études supérieures !
 - Ne limitez pas votre demande d'inscription à une seule université ou un seul pays !
-

Les ressources humaines, au coeur de l'entreprise

Les ressources humaines se situent au cœur de l'organisation d'une entreprise; le but est de fournir à l'entreprise le personnel nécessaire à son bon fonctionnement.

Le travail des ressources humaines consiste à gérer en premières lignes la bonne productivité de l'entreprise, faire l'analyse financière de la gestion du personnel, embaucher une force de ventes motivée et efficace. Enfin leur travail permet d'amener une valeur ajoutée face à la concurrence.

Un cabinet doit se tenir au courant des tendances et des évolutions afin d'anticiper la demande future. Une bonne préparation d'un recrutement, l'élaboration d'une stratégie de recherche adaptée à chaque cas et un partenariat étroit avec le client tout au long du processus de recherche et de sélection maximise le succès du recrutement de profils complexes et rares.

Les 4 grands champs d'activité des ressources humaines sont les suivants:

- le recrutement des salariés
- la rémunération du personnel
- la gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- l'amélioration des conditions de travail

Quel profil faut-il avoir?

Concrètement, pour travailler dans les ressources humaines, il faut savoir:

- organiser son travail
 - gérer son temps
 - avoir un bon relationnel
 - communiquer avec d'autres
 - prendre des responsabilités
 - être fiable
-

Dans les métiers liés au contrat de travail, il est important

- d'être précis, d'être discret et de respecter la confidentialité
- de s'intéresser au droit du travail qui évolue souvent et peut être complexe
- d'avoir une connaissance des logiciels RH

Le recrutement, la formation, la gestion de carrière

exigent

- une vision globale de l'entreprise dans laquelle vous travaillez et sur laquelle reposera votre stratégie de recrutement
- une grande finesse psychologique pour voir si une personne a le profil adapté à l'entreprise, ainsi qu'au poste auquel elle postule
- la capacité à prendre des décisions

Bac +2/3 ou bac +5 ?

Les formations courtes vous donneront accès aux métiers d'assistant, de gestionnaire de paie dans les petites et moyennes entreprises avant tout.

Les fonctions de direction et de consultation exigent une formation de type Master (bac +5).

Formation continue essentielle

Pour faire face aux changements et les intégrer efficacement, la formation continue est devenue partenaire stratégique de l'entreprise.

Avec l'arrivée de nouvelles réglementations comme la « Capital Requirements Directive 4 ou CRD4 » transposée au Luxembourg au 1^{er} janvier 2015, de nouvelles contraintes voient le jour notamment du côté de la rémunération qui devient un véritable domaine d'expertise.

Les métiers du secteur

- Assistant/e en ressources humaines
- Gestionnaire de carrières
- Responsable du recrutement
- Responsable des ressources humaines
- Gestionnaire de salaire
- Chasseur/euse de tête
- Outplacer
- Responsable de formation

Nouveaux métiers*

*présents uniquement dans les grands groupes internationaux

- Responsable de la mobilité internationale
 - Consultant/e en risques psycho sociaux
 - Responsable SIRH
(systèmes d'information de gestion des ressources humaines)
-

Assistant/e en ressources humaines

Fonction de début par excellence, le métier d'assistant(e) permet d'aborder tous les aspects des ressources humaines. De quoi se forger une expérience pour évoluer vers le recrutement, la formation ou un poste de responsable.

www.onisep.fr

Son travail

Brasser du papier

Le travail administratif ne lui fait pas peur. Remplir les bordereaux de charges sociales, suivre les dossiers de maladie et de prévoyance, les absences et les départs de salariés... En une journée, l'assistant RH manie une quantité impressionnante de documents.

Une fonction à géométrie variable

Mais c'est aussi une fonction très polyvalente et variable d'une entreprise à l'autre. Ainsi, l'assistant RH peut rédiger les contrats de travail, se charger de la rédaction juridique de certains accords tels que

la participation et l'intéressement des salariés. Il peut encore établir le bilan social, préparer les réunions avec les partenaires sociaux, organiser les élections des délégués du personnel...

Plus de responsabilités en PME

Dans une entreprise de taille moyenne, où ses responsabilités sont plus importantes, l'assistant RH accompagne les salariés tout au long de leur vie dans l'entreprise. Dans une grande entreprise, au contraire, son rôle se limitera à gérer une partie des effectifs ou à assister son supérieur dans le domaine de la formation ou du recrutement.

Les qualités requises

- discrétion de rigueur
- rôle de médiation entre les chefs de service et le personnel
- sens du contact et de la négociation
- connaissance du métier de l'entreprise

Accès à la profession

De bac +3 à bac +5

Actuellement, les profils généralistes ont la cote : bac +3 en gestion, droit, psychologie.



Gestionnaire de carrière

On l'appelle aussi responsable de la gestion prévisionnelle des carrières ou encore responsable de la gestion des cadres ou talent manager(responsable de la gestion des talents).

Un ingénieur quitte la maison-mère pour Dubaï, un autre est censé rentrer dans les trois mois à Paris après une expatriation à Londres. Voilà du travail en perspective pour le gestionnaire de carrières qui aura à cœur de faciliter l'intégration de ces deux salariés dans leur nouvel environnement.

www.studyrama.com • www.letudiant.fr

Son travail

Le gestionnaire de carrières gère les "flux" de salariés. Il conseille ces derniers et les oriente en fonction de leurs souhaits, de leurs compétences, mais aussi des besoins de l'entreprise.

Pour travailler efficacement, il doit avoir une vision à long terme des ressources humaines et prévoir bien en amont les besoins futurs en personnel. Pour cela, il se rend fréquemment sur le terrain où il rencontre les personnels et leurs managers.

Véritable "chasseur de têtes" au sein de l'entreprise, il repère également les futurs cadres dirigeants de l'entreprise et suit de très près leurs parcours.

Les qualités requises

- bonne connaissance des ressources humaines ou encore des sciences politiques
- compétences en conseil, organisation, anticipation

Accès à la profession

Master en ressources humaines ou en psychologie du travail. Une expérience professionnelle est indispensable pour accéder à ce poste.

Responsable du recrutement

Le recrutement a le vent en poupe au sein des ressources humaines. Car les entreprises, craignant les effets du papy-boom, veulent anticiper leurs besoins en compétences. Une opportunité pour les jeunes diplômés.

www.onisep.fr

Son travail

Prévoir les besoins

En liaison avec les responsables hiérarchiques, le responsable de recrutement analyse les besoins prévisionnels.

Puis il établit les profils de postes et choisit les modes de recrutement les plus appropriés : annonces (dans la presse ou sur le web), forums, candidatures spontanées... C'est d'ailleurs lui qui crée et alimente la rubrique emploi sur le site de son entreprise.

Recruter et accompagner

Dès que les candidats répondent aux offres, le responsable de recrutement les reçoit en entretien, leur fait passer des tests de personnalité... jusqu'à la sélection finale.

Puis il accompagne les nouvelles recrues pour qu'elles s'intègrent au mieux

dans l'entreprise... et qu'elles aient envie d'y rester.

Les qualités requises

- rigueur et psychologie
- connaissance de l'entreprise
- maîtrise des logiciels de gestion des candidatures et des bases de données informatiques
- maîtrise de l'anglais

Accès à la profession

Diplôme de niveau bac +5

- Master en ressources humaines
- Diplôme d'ingénieur
- Diplôme de commerce

Responsable des ressources humaines

Le chef du personnel plus ou moins militaire d'antan a fait place à un stratège des ressources humaines, soucieux de développer les compétences des salariés. Un poste de management confié à des professionnels très qualifiés.

www.onisep.fr

Son travail

Un stratège

Fini le temps des chefs du personnel autoritaires. Aujourd'hui, le responsable RH est chargé de mettre en musique la stratégie définie au siège de l'entreprise en matière de gestion du personnel et de développement des effectifs.

Sur tous les fronts

Le responsable RH veille au respect des obligations légales en appliquant la réglementation relative au droit du travail et cherche à améliorer les conditions et l'organisation du travail. Il conçoit et organise des actions de communication interne, supervise la gestion de la paie, entretient des relations avec les partenaires sociaux (délégués du personnel, comité d'entreprise).

Développer les compétences

Dans un contexte de compétition accrue entre les entreprises, il doit aussi veiller au développement des compétences des salariés par l'évaluation, la formation et l'évolution de carrières. Le responsable RH accompagne tous les grands chantiers conduits par ses équipes, en leur apportant les outils et les appuis méthodologiques.

C'est un manager doublé d'un professionnel de terrain, partagé entre les entretiens, la gestion des dossiers administratifs et les réunions avec ses collaborateurs et les partenaires sociaux.

Les qualités requises

- des qualités relationnelles
- un généraliste des ressources humaines, disposant d'une bonne culture économique et financière

Accès à la profession

Diplôme de niveau bac +5

De nombreuses filières mènent au métier de responsable RH touchant à la fois au droit social, à la gestion et à l'économie, à la psychologie...

Mais le diplôme suffit rarement. Une expérience à un poste d'assistant ou de responsable de recrutement est en général exigée.



Gestionnaire de salaire

Le gestionnaire de salaire, appelé aussi gestionnaire de paie en entreprise (ou chargé de paie), assure la livraison totale ou participe pour partie à la livraison des paies du personnel. Il travaille au sein du service comptabilité ou du service des ressources humaines d'une PME/PMI ou d'une grande entreprise. Il peut exercer dans une fiduciaire (cabinet comptable). Ce métier offre de nombreux débouchés. Rebutés par le côté administratif du poste, les candidats manquent à l'appel, alors que la demande des entreprises ne cesse d'augmenter.

www.studyrama.com

Son travail

Un collaborateur polyvalent

Avec un œil vigilant, ce spécialiste des chiffres réalise et émet les bulletins de paie de l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'organisation du service auquel il appartient va déterminer ses tâches. Il peut effectuer les saisies des éléments variables de paie, remplir les documents réglementaires et périodiques, entretenir des relations avec les caisses de retraites et les mutuelles. Il peut également être amené à suivre les dossiers de gestion

du personnel (formalités d'embauche, vacances, RTT, congés maladie, etc.).

Un référent en entreprise

Le gestionnaire de salaire est un spécialiste des questions administratives liées à la gestion du personnel. Il doit pouvoir expliquer les lignes d'un bulletin au salarié, répondre aux questions relatives à la rémunération. Au fait de l'actualité sociale, il s'assure de l'application stricte du droit social et du droit du travail. Pour réaliser sa mission, il maîtrise les outils informatiques de salaire et de gestion du personnel.

Ses missions dans une fiduciaire

Dans une fiduciaire, le gestionnaire de salaire effectue les mêmes missions à quelques exceptions près. La fiduciaire possédant de nombreux clients, le gestionnaire doit être capable de s'adapter à de nombreuses conventions collectives, de prendre en charge la paie d'entreprises à effectif conséquent. Sa capacité d'adaptation (multiples secteurs d'activité, variété des clients, centaines de paie à émettre...) et son savoir-faire sont alors indispensables pour assurer sa mission.

Accès à la profession

Ce métier requiert généralement un niveau bac +2/3 issu de formations comme un BTS Comptabilité-gestion, un DUT GEA (gestion des entreprises et des administrations) ou un Bachelor en gestion, une Licence professionnelle « gestion de la paie et administration du personnel » notamment.

Les qualités requises

- maîtrise des logiciels de salaire
 - esprit de synthèse et d'analyse
 - rigueur, organisation, fiabilité et confidentialité
 - curiosité intellectuelle et adaptabilité aux nouvelles réglementations
 - aisance relationnelle
-

Chasseur (euse) de tête

Le chasseur de tête, en anglais headhunter, est une personne travaillant pour une entreprise ou un cabinet de recrutement qui est en charge de recruter des cadres internationaux possédant un profil spécifique.

www.studya.com

Son travail

La mission du chasseur de tête est de chercher, pour le compte de grandes entreprises, des profils hautement qualifiés ou spécialisés répondant aux besoins spécifiques d'une entreprise et ceci dans le monde entier. Pour cela, il doit parfaitement bien comprendre les besoins de son client. Ensuite, la « chasse » commence, avec pour principaux outils : la base de données avec les CV de salariés hautement qualifiés, un carnet d'adresses bien rempli, un téléphone et un ordinateur. Soit il contacte directement les personnes susceptibles de correspondre au poste ou alors il passe par les sites internet spécialisés ou des réseaux. Une fois la sélection établie, le chasseur de tête doit être persuasif et convaincre le candidat.

Les qualités requises

- excellent niveau en anglais
- bonnes connaissances du monde de l'entreprise et des postes
- excellent orateur et négociateur, persuasif et réactif

Accès à la profession

Les chasseurs de tête ont souvent une culture professionnelle de haut niveau : diplômés d'écoles de commerce, détenteurs d'un MBA ou encore d'un Master en ressources humaines.

Outplacer

Ce conseiller en reclassement professionnel travaille en général dans un cabinet et il est rémunéré par l'entreprise pour aider les cadres dans leur recherche d'emploi.

www.studyrama.com

Son travail

Contrairement à ce que pourrait faire croire sa dénomination, l'outplacer (outplaceur) ne retrouve pas un emploi pour un salarié. Il lui apporte une aide psychologique mais aussi un conseil professionnel en lui faisant passer un bilan d'aptitudes et en redéfinissant avec lui un projet de carrières. Le cas échéant, il lui apporte aussi une aide logistique en mettant à sa disposition un bureau, un téléphone mais aussi un service de secrétariat.

Le conseil en reclassement se fait selon un processus quasi immuable. Une fois que le contrat est signé avec l'entreprise, le conseiller fait d'abord un premier diagnostic d'orientation, permettant ainsi au candidat de mettre au point son propre projet de développement de carrière.

Deuxième étape, le conseiller fait une étude de marché des entreprises et des métiers qui sont susceptibles de convenir au candidat. Ensemble, le consultant et le bénéficiaire définissent ensuite une stratégie et revoient les méthodes basiques de recherche d'emploi: écriture d'un CV, d'une lettre de motivation et techniques d'entretiens. Il ne reste plus alors qu'à mettre en place une vraie stratégie de recherche d'emploi. Les relations entre le consultant et le bénéficiaire cessent dès lors que ce dernier a terminé sa période d'essai dans le nouveau poste qu'il a trouvé.

Les qualités requises

Le métier d'outplacer est un métier difficile. Le professionnel doit montrer des qualités d'écoute importantes face à des cadres stressés et démotivés. D'autre part, une bonne connaissance des entreprises et donc plusieurs années d'expérience sont nécessaires pour ce professionnel censé apporter un conseil au salarié. Bonne mobilité également: l'outplacer se déplace souvent d'une entreprise à l'autre.

Accès à la profession

Écoles de commerce, troisième cycle en ressources humaines ou psychologie, écoles spécialisées en ressources humaines.



Responsable de formation

Améliorer les compétences des salariés, répondre à leurs attentes, l'enjeu est de taille pour les entreprises, soucieuses de rester compétitives. Le responsable de formation occupe donc un poste stratégique au sein des ressources humaines.

www.onisep.fr

Son travail

L'enjeu: la compétitivité

«Se former tout au long de la vie»: le slogan est plus que jamais d'actualité. À la fois pour fidéliser leur personnel et rester compétitives, les entreprises investissent dans le développement des compétences. C'est au responsable formation que revient ce chantier ambitieux.

Analyser et évaluer les besoins

Tout d'abord, il lui faut analyser les besoins pour établir des modules de formation, rédiger un cahier des charges, sélectionner les intervenants

extérieurs pour évaluer ensuite les prestations. Et cela dans un budget qu'il doit faire accepter à la direction et aux partenaires sociaux. La négociation fait partie de ses missions.

Du coaching

De plus en plus, le responsable formation joue un rôle de consultant interne: à lui d'interroger le fonctionnement de son organisation, d'élaborer des référentiels de compétences. À lui encore de mettre au point des entretiens d'objectifs et de progrès avec les salariés. Qu'attend-on d'un employé? Quels sont les moyens d'évaluation? Le responsable formation est ainsi amené à accompagner individuellement les personnes.

Les qualités requises

- une éthique sans faille et une grande discrétion
- la capacité à gérer plusieurs projets
- une bonne culture juridique (sans être expert)
- de bonnes compétences en matière budgétaire et en gestion de projets
- une bonne maîtrise de l'informatique

Accès à la profession

Une large palette de formations à partir de bac +3

- Ressources humaines
- Economie, commerce
- Psychologie
- Formation et multimédia



Nouveaux métiers

Responsable de la mobilité internationale

www.apec.fr

Le responsable de la mobilité internationale vise à optimiser l'offre contractuelle et salariale des personnes en éloignement géographique, gère la mobilité internationale et le retour des salariés, la carrière du conjoint, les problématiques familiales liées à l'éloignement.

Accès à la profession et compétences

- Diplôme de niveau bac +5 orienté RH : juridique, gestion...
- solides compétences techniques sur les problématiques juridiques, fiscales, sociales
- anglais courant

Consultant en risques psycho sociaux

www.apec.fr

Appelé aussi consultant en prévention des risques professionnels, le consultant en risques psycho sociaux évalue, par des enquêtes, les risques affectant la qualité de vie au travail et la santé psychique des salariés.

Après un diagnostic, il met en place et suit un plan d'actions curatives ou préventives. Son périmètre s'est éten-

du aux problématiques liées au stress et au bien-être au travail.

Accès à la profession et compétences

- diplôme de Master : ingénieur ou psychologue
- excellente capacité de communication et d'animation.

Responsable SIRH

www.studyrama.com

L'informatisation des ressources humaines est désormais légion au sein des entreprises. Pour répondre à ces besoins, c'est le responsable du **système d'information** (SIRH) qui a pour mission d'évaluer et de répondre aux besoins des RH en informatique. Gestion de la paie, des prestations sociales ou encore organisation du service (recrutement etc.), ce professionnel doit trouver le système adéquat pour répondre aux exigences de ces différentes tâches. Il veille également à leur bonne marche et est chargé de résoudre les lenteurs et autres dysfonctionnements qui pourraient survenir.

Accès à la profession et compétences

- diplôme d'ingénieur ou Master en Informatique voire en Ressources humaines
- triple compétence, en gestion de la paie, en gestion des ressources humaines et en systèmes d'Information.

Formations

Les parcours permettant de travailler dans les ressources humaines (RH) peuvent être très variés. Dans la plupart des pays mentionnés, vous trouverez relativement peu de premiers cycles (Bachelors/Licences) spécialisés en ressources humaines ! Pour intégrer un Master en ressources humaines, il est conseillé de commencer par un Bachelor ou une Licence en économie, gestion, administration économique et sociale (AES), droit ou sciences humaines (psychologie, sociologie).

AU LUXEMBOURG

Intitulé de la formation:
**GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES ET RELATIONS DU
TRAVAIL**

Diplôme délivré:

Master

Durée des études:

1,5 année (environ 220 heures)

Conditions d'admission:

diplôme de niveau Bac +4 ou M1 et expérience professionnelle de 3 années ou VAE.

Procédure d'inscription:

dossier d'inscription auprès de la Chambre des salariés www.lllc.lu

Sélection :

sur dossier et entretien

Institution:

Chambre des salariés, Luxembourg
www.lllc.lu en collaboration avec
l'Université Panthéon-Assas (Paris II)
www.u-paris2.fr (CIFOP : La Grande
École Universitaire des Métiers RH)

Pour qui ?

La formation s'adresse à des personnes voulant approfondir ou actualiser leurs connaissances et développer leurs compétences en gestion des ressources humaines.

L'organisation des enseignements est adaptée aux cadres d'entreprises, en activité, ou en recherche d'emploi, dès lors qu'ils souhaitent valider leur expérience professionnelle, réorienter ou accélérer leur carrière.

Les qualités requises pour cette formation sont les suivantes :

- aptitudes personnelles liées à celles d'un manager (dynamisme, organisation, ouverture...)
- facilité d'adaptation
- intérêt pour la dimension organisationnelle ou gestionnaire ou humaine des entreprises.

Contenu ?

Le Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail comporte 180 heures de cours sous forme de séminaires ou de conférences et 40 heures de suivi individualisé qui se répartissent sur environ 18 mois.

Les enseignements ont généralement lieu en soirée et les vendredis et samedis en journée.

Des conférences de méthodes et le suivi individualisé pour la réalisation du mémoire s'intercalent tout au long de la période de formation.

Les compétences visées portent sur l'acquisition et la maîtrise :

- de savoirs fondamentaux nécessaires à la prise de décision de la gestion des ressources humaines, l'analyse des contextes de l'entreprise, des situations de travail et de leurs évolutions;
- d'outils et de méthodes, nécessaires à la construction de démarches et de dispositifs de GRH;
- de l'ancrage de la GRH au sein de l'organisation, de la compréhension des enjeux stratégiques de la GRH dans différents contextes de changement ou d'évolution des entreprises.

EN ALLEMAGNE

Studienrichtung :**PERSONALWESEN /- MANAGEMENT****Studienabschlüsse :**

Bachelor; Master

Regelstudienzeit:

- **Bachelor:** 6 Semester
- **Master:** 4 weitere Semester

Zugangsvoraussetzungen :

allgemeine Hochschulreife (Abitur)

Bewerbung und Anmeldeschluss:

- bei der Universität:
15 Juli (Wintersemester)
- bei der FH:
siehe Internetseite der Hochschule

Zulassungsbeschränkungen:

lokale Zulassungsbeschränkungen möglich.

Zusätzliche Informationen:www.studienwahl.de

Fachhochschule Heilbronnwww.hs-heilbronn.de**Bachelor Management und Personalwesen**Ziele des Studiengangs

Der Bachelorstudiengang vermittelt fundierte Kenntnisse über den gesamten Bereich der Betriebswirtschaft in Kombination mit den Human Resources-relevanten Fachgebieten aus dem Schnittfeld von Wirtschaftswissenschaften, Psychologie, Arbeitsrecht und Pädagogik, ergänzt um interkulturelle Aspekte und ethisches Verhalten. Im zweisemestrigen Grundstudium erfolgt eine breite betriebswirtschaftliche Kernausbildung. Darüber hinaus werden Grundkenntnisse der Personalwirtschaft sowie informationstechnische und wissenschaftliche Methoden vermittelt. Im fünfsemestrigen Hauptstudium liegt der Schwerpunkt auf den relevanten Bereichen des operativen und strategischen Personalmanagements.

Gestaltungsfelder sind hierbei Personalpolitik, Rekrutierung, Personalentwicklung und Talent Management. Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Wirtschaftsentlich und interkulturelle Kompetenz sowie ein persönlichkeitsförderndes Studium Generale sind außerdem fester Bestandteil. Mit dem praktischen Studiensemester werden erworbene Kompetenzen angewandt und praktische Erfahrungen gesammelt.

EN AUTRICHE**Studienrichtung :****PERSONALMANAGEMENT****Studienabschlüsse :**

Bachelor, Master

Regelstudienzeit:■ **Bachelor:** 6 Semester■ **Master:** 4 weitere Semester**Zugangsvoraussetzungen :**

allgemeine Hochschulreife (Matura)

Einschreibebedingungen und Anmeldeschluss:

Antrag stellen **bis zum 31. August** (Wintersemester) und **1. Februar** (Sommersemester). Bei den Fachhochschulen, Antrag zum frühestmöglichen Zeitpunkt stellen.

Zulassungsbeschränkungen:

Im Prinzip keine Zulassungsbeschränkung

Studienanstalten und zusätzliche Informationen:www.studienwahl.atwww.studiversum.atwww.fachhochschulen.ac.at

Fachhochschulen■ **FH Wien**

<https://www.fh-campuswien.ac.at/>

■ **Unternehmensführung für kleinere und mittlere Unternehmen**

(Master) <https://www.fh-krems.ac.at/>

■ **Management und Recht**

<https://www.mci.edu/de/studium/bachelor/management-recht>

Fachhochschule Wien

www.fh-wien.ac.at

Das Bachelorstudium Personalmanagement vermittelt den Studierenden Kenntnisse in den Gebieten Personalmanagement, Personalentwicklung, Arbeitsrecht, Recruiting, Electronic Human Resource Management, empirische Sozialforschung, Betriebswirtschaft, Organisation und Organisationsentwicklung, und Social Skills. Im Rahmen des Studiums können die Vertiefungen „Didaktik und Medieneinsatz (inkl. E-Learning)“ und „IT-Systeme im Personal- und Wissensmanagement“ gewählt werden. Das Studium wird berufsbegleitend angeboten.

EN BELGIQUE

En Belgique, vous avez le choix entre des études courtes (bac +3 ans = Bachelier) organisées par les Hautes Ecoles et des études longues (bac +5 ans = Bachelier + Master) organisées par les universités et certaines Hautes écoles.

La gestion des ressources humaines fait l'objet d'une filière spécifique dans **l'enseignement supérieur de type court** !

Dans **l'enseignement supérieur de type long**, la filière «ressources humaines» n'existe pas mais fait l'objet d'un cours commun intitulé «management humain» au niveau du Master ingénieur commercial.

À **l'université**, la gestion des ressources humaines s'enseigne sous forme de mineure au niveau du Bachelier et sous forme de finalité spécifique au niveau du Master (Master gestion des ressources humaines).

Intitulé de la formation: RESSOURCES HUMAINES

- **type court:**
catégorie sociale : ressources humaines (Baccalauréat)
- **type long:**
sciences commerciales, ingénieur commercial (cours au sein du cursus Master)
- **Université:**
sciences humaines et sociales / gestion des ressources humaines (Bachelier / Master)

Diplômes délivrés:
Bachelier; Master

Durée des études:
3 à 5 ans

Conditions d'admission:
diplôme de fin d'études secondaires reconnu équivalent suivant la procédure belge d'homologation. Demande d'équivalence à faire pour le **15 juillet**.

www.equivalences.cfwb.be

Procédures d'inscription et délais:

- **Universités :** en ligne
de juillet à fin septembre
- **Hautes Ecoles :**
Présentez-vous personnellement, muni de tous les documents requis, au secrétariat de l'école. Les dates d'inscription sont indiquées sur les sites des HE
(juillet-octobre).

Formations en Haute Ecole**bac +3 à 5**

3 ans = Bachelier en gestion
des ressources humaines

Bruxelles■ **EPHEC**

www.ephec.be

■ **HE Francisco Ferrer:**
catégorie économique

www.he-ferrer.eu

Hainaut■ **HE Provinciale de Hainaut**
- Condorcet Marcinelle

www.condorcet.be

■ **HE Louvain en Hainaut HELHa**

www.helha.be

Liège■ **HE de la Province de Liège - HEPL**
Catégorie sociale

www.hepl.be

Namur■ **HE de**
Namur-Liège-Luxembourg
Henallux:
Département social

www.henallux.be

5 ans = Master (ingénieur commercial, sciences commerciales, gestion de l'entreprise, international business and management)

Bruxelles■ **ICHEC - Brussels Management School**

www.ichec.be

Exemple de programme

www.henallux.be

Les Bacheliers en gestion des ressources humaines sont des collaborateurs opérationnels dans des domaines très divers : gestion administrative du personnel, relations internes et externes, communication et information, sélection et recrutement, formation, gestion des carrières, animation de groupes, promotion de projets...

Ils peuvent être engagés dans tout type d'organisation : entreprises industrielles, commerciales et financières, institutions sociales et médicosociales, organisations culturelles et de loisirs, administrations publiques, bureaux de consultants spécialisés en GRH...

Formations à l'Université

bac +5

3 ans = Bachelier en sciences humaines et sociales (mineures)

Bruxelles

- ULB Faculté de philosophie et sciences sociales
<http://philoscsoc.ulb.be/>

Mons

- Umons - Ecole des sciences humaines et sociales
www.umons.be

Liège

- Ulg - Institut des sciences humaines et sociales
www.uliege.be

2 ans = Master en gestion des ressources humaines

Bruxelles

- ULB Faculté de philosophie et sciences sociales
<http://philoscsoc.ulb.be/>

Brabant Wallon

- UCL - Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
www.uclouvain.be

Liège

- ULG - Institut des sciences humaines et sociales
www.uliege.be

Master en sciences du travail*

Bruxelles

- ULB Faculté de philosophie et sciences sociales
<http://philoscsoc.ulb.be/>

Brabant Wallon

- UCL - Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
www.uclouvain.be

Hainaut

- ULB - Charleroi/Centre Universitaire Zénobe Gramme
Master en sciences du travail à horaire décalé
www.ulb.be

Liège

- Université de Liège
www.uliege.be

*perspectives professionnelles:

les diplômés en sciences du travail peuvent être recrutés dans le domaine de la gestion du personnel, un des domaines enseignés en sciences du travail.

EN FRANCE

En France, les formations de niveau bac +2 en ressources humaines sont nombreuses : BTS ou DUT.

Ces diplômes peuvent être complétés par une Licence professionnelle en ressources humaines suivie d'un Master professionnel RH.

A l'université, les Licences économie et gestion, AES (administration économique et sociale, sciences économiques et sciences de gestion proposent généralement en 3e année un parcours ressources humaines qui prépare aux Masters du même domaine!

Les grandes écoles sont nombreuses à proposer des Masters spécialisés en gestion d'entreprise, mention RH.

Diplômes délivrés:

BTS, DUT, Licence, Master

Durée des études:

2 à 5 ans

Conditions d'admission:

diplôme de fin d'études secondaires

Procédure d'inscription:

certaines formations sont sélectives et notamment les formations professionnalisantes (BTS, DUT, Licence Pro) !

■ Procédure Parcoursup:

- université
- BTS, DUT
- classe préparatoire

■ Sur dossier ou concours:

- grandes écoles de commerce
- écoles spécialisées

Délais :

■ Parcoursup

du 22 janvier au 13 mars

www.parcoursup.fr

■ Grandes écoles et écoles spécialisées : **dès janvier**

(vérifier les dates exactes sur le site de l'école)

Informations complémentaires:

www.parcoursup.fr

www.campusfrance.org

www.onisep.fr

www.letudiant.fr

voir aussi la brochure du CEDIES :

« Etudier en France »

Les études supérieures courtes

BTS = 2 ans

Le BTS (Brevet de Technicien Supérieur) est préparé dans des lycées publics ou des établissements privés. Conçu pour entrer directement dans la vie active, le BTS accorde une place importante à la formation professionnelle et aux stages (8 à 10 semaines). Il permet, pour ceux qui le veulent, une poursuite d'études en licence professionnelle, licence de gestion, école de commerce...

Intitulés de la formation :

- BTS comptabilité et gestion des organisations (CGO)
 - EX : Metz Institution de la Salle; Lycée Robert Schuman, Lycée Jean-Victor Poncelet; Thionville: Lycée JB Colbert,
- BTS assistant de gestion de PME-PMI

EX:

Metz: Lycée Jean-Victor Poncelet, Lycée Robert Schuman;

Nancy : Lycée Charles de Foucauld

Liste complète sur www.parcoursup.fr

DUT = 2 ans

Le DUT (Diplôme Universitaire de

Technologie) se prépare dans un institut universitaire de technologie (IUT), structure interne à l'université. Plus polyvalent que le BTS, le DUT permet l'insertion professionnelle comme la poursuite d'études.

Intitulés de la formation :

- DUT gestion des entreprises et des administrations (GEA) option ressources humaines
Ex:
IUT Metz
www.iut-metz.univ-lorraine.fr,
IUT Forbach
www.univ-lorraine.fr/content/forbach,
IUT Nancy
<http://iut-charlemagne.univ-lorraine.fr/>
- DUT gestion administrative et commerciale des organisations (GACO)
EX:
IUT Sarreguemines
<http://iut-moselle-est.univ-lorraine.fr/>

LICENCES PROFESSIONNELLES = 1 an après bac +2

La licence professionnelle se prépare le plus souvent à l'université, en institut universitaire de technologie (IUT). La formation vise à favoriser l'insertion professionnelle en préparant à un métier dans un secteur précis. Présente dans tous les domaines d'activité, elle colle au plus près à la

réalité du monde du travail. Un stage de 12 à 16 semaines est prévu. La poursuite d'études n'est pas exclue, par exemple vers un cursus IUP.

Intitulés de la formation :

Quelques exemples

(liste détaillée sur www.onisep.fr)

- gestion des ressources humaines
spécialité gestion des rémunérations
 - IUT Metz
www.iut-metz.univ-lorraine.fr
- gestion des ressources humaines :
assistant ressources humaines
 - Institut supérieur d'administration
et de management, Université
de Lorraine
www.univ-lorraine.fr
- gestion des ressources humaines:
formation et accompagnement
 - Université de Strasbourg
sc-educ.unistra.fr
- coordinateur du personnel :
 - IUT Paris Descartes
www.iut.parisdescartes.fr
- gestion de la formation, des
compétences et de la mobilité
professionnelle
 - IUT du Mans
iut.univ-lemans.fr

Les études supérieures longues bac +3 à 5 ans

L'Université LICENCE GENERALE = 3 ANS

Intitulé de la formation:

à l'université, plusieurs Licences (administration économique et sociale, sciences économiques et sciences de gestion) permettent de poursuivre en Master ressources humaines. La spécialisation se fait progressivement durant la Licence (parcours ressources humaines).

L'accès en L3 sciences de gestion est souvent sélectif. La plupart des universités utilisent le test d'aptitude Score IAE-Message.
www.iae-message.fr

MASTER = 2 ANS

Intitulé de la formation :

Ressources humaines

Il existe des dizaines de Masters pro en ressources humaines, dont certains orientés sur une thématique : le service public ou l'international, par exemple. Cette voie peut être très exigeante et l'accès à certains Masters RH est difficile.

Les candidatures sont examinées au cas par cas. Un conseil : préparez votre entrée en Master dès la licence.

Grandes Ecoles

LES ECOLES DE COMMERCE

www.cge.asso.fr

Une trentaine d'écoles de commerce reconnues par l'Etat recrutent directement après le bac, le plus souvent sur concours. Des spécialisations en ressources humaines sont proposées entre autre par les écoles suivantes :

- **EM Normandie**
www.em-normandie.fr
MS Management des Compétences et Gestion des Ressources Humaines
- **HEC Jouy en Josas**
www.hec.fr
International HR Management (enseigné en anglais - double diplôme avec les universités Paris-Sorbonne et Panthéon-Assas - CFFOP)
- **CESEM Reims**
www.neoma-bs.fr
(ressources humaines et métiers du conseil)
- **CeseMed / Kedge Business School Marseille**
www.kedgebs.com
(Diplôme de l'Ecole supérieure de commerce Kedge Business School

= reconnu)

- **EBP Talence (Kedge Business School)**
www.kedgebs.com
(Diplôme d'école de commerce visé de niveau bac +4 ou 5)
- **EPSCI-ESSEC Cergy**
www.essec.fr
- **ESCE Paris et Lyon**
www.esce.fr
- **Neoma Business School**
www.neoma-bs.com

LES INSTITUTS D'ETUDES POLITIQUES OU SCIENCES PO (IEP)

www.sciencespo.fr

Intitulé de la formation:

Master en gestion des ressources humaines

Les 3 premières années font une large place à l'économie et aux langues étrangères, à côté du droit, de l'histoire, des sciences sociales et de l'étude des relations internationales. Les étudiants acquièrent aussi des méthodes de travail (fiches de lecture, exposés) en travaillant seuls ou par petits groupes. Après une 1^{re} année généraliste, une pré spécialisation est proposée, dans la plupart des IEP, en 2^e année: l'économie est présente

presque partout. Une façon de préparer l'orientation vers un Master, notamment en gestion et en management. L'IEP de Paris propose un Master en gestion des ressources humaines dont la 2e année s'effectue en apprentissage – une expérience appréciée des recruteurs.

BACHELOR = 3 ANS

Intitulé de la formation :

Bachelor en management/business management

Des formations généralistes en 3 ans après le bac, souvent appelées «Bachelors», sont proposées par deux grands types d'écoles: les EGC (écoles de gestion et de commerce) et les ESC (écoles supérieures de commerce), plus orientées vers l'international.

Attention !

Avant de vous lancer, contactez le Cedefop pour savoir si la formation est reconnue (diplôme visé par l'Etat) et permet d'obtenir les aides financières de l'Etat pour études supérieures.

LES INSTITUTS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES (IAE)

www.reseau-iae.org

www.iae-message.fr

Le réseau national des IAE regroupe 31 institutions.

Les IAE, connus également sous l'appellation Ecoles Universitaires de Management, ont pour mission le développement de la recherche et de la formation supérieure en gestion au sein des universités françaises à destination des étudiants, des cadres dirigeants et des managers. L'offre de formation des IAE comprend des programmes de 1er, 2ème ou 3ème cycle, ouverts en formation initiale, continue, en apprentissage et en ligne.

Ils délivrent des diplômes appréciés des professionnels en gestion, ressources humaines, management,... Les promotions sont composées d'effectifs réduits, et la formation est professionnalisante. Le tout pour un coût annuel en moyenne 10 fois moins élevé que dans une école de commerce.

Accès :

à différents niveaux, de bac à bac +5

Sélection :

sur dossier et Score IAE-Message;
examen puis entretien

Exemples de formation :

- **Licence Pro Assistant ressources humaines:** Nancy
- **Licence ressources humaines:** Amiens
- **Master gestion des ressources humaines:** Dijon, Metz et Nancy

Le CELSA (Ecole des Hautes Etudes en Sciences de l'Information et de la Communication)

www.celsa.fr

Grande école rattachée à l'Université Paris-Sorbonne (Paris IV), le CELSA mène des recherches et dispense des formations professionnalisantes de haut niveau en journalisme, communication, marketing, publicité et ressources humaines. Il délivre les diplômes de Licence, Master professionnel, Master Recherche, Mastère spécialisé, Doctorat, Magistère et MBA.

Intitulé de la formation :

Master Ressources Humaines et Communication (RHC)

Les programmes reposent sur deux grands types d'enseignements qui forment les étudiants aux enjeux et aux pratiques de leur futur métier. D'une part des approches théoriques pluridisciplinaires qui sont indispensables à la compréhension des organisations, de leur environnement et de leurs stratégies. D'autre part des cours d'application professionnelle qui couvrent l'ensemble des métiers des ressources humaines.

AU ROYAUME-UNI

Single honours

You will cover one subject and its related areas such as economics, sociology, politics and psychology in great detail.

Single honours human resources degrees require students to study how the design, operation and validation of accounting systems affects and is affected by individuals, organisations, markets and society. It may include behavioral, economic, political and sociological sciences, in addition to operation and design of human resource management.

Joint honours

You may prefer to keep your options open. Economics combines well with many other subjects such as human resources.

Subject:

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Degrees awarded :

Bachelor, Master

Duration of studies:

3 years for a Bachelor/

1-2 additional years for a Master

Entry requirements:

secondary school leaving diploma or equivalent (Diplôme de fin d'études Secondaires/Secondaires Techniques).

Application procedure and deadline:

apply online via www.ucas.com

before 15th January

Institutions:

to find out what courses are on offer, both single or joint honours, visit UCAS and select "Course Search" com

Further informations:

www.ucas.com

www.postgrad.hobsons.com

www.courses-careers.com

Business management with Human Resource Management

www.undergraduate.hw.ac.uk/programmes/N2N6/

In the first two years, students on all Business Management degrees follow a common programme, which provides a strong grounding in the principles of modern business management and also introduces functional areas of business and management, including HRM; Marketing; Commercial Law and Operations Management.

During third and fourth year MA (Hons) Business Management with Human Resource Management students take a range of specialist HRM courses such as Employment Relations; Diversity Management; The Contemporary Workforce; Changing Trends in Employment; and Law of HRM. This specialisation allows students to tailor their degree to meet their career needs and aspirations.

EN SUISSE

Les Universités

La gestion des ressources humaines ne fait pas l'objet d'un cursus spécifique mais constitue une orientation du Bachelor ou du Master gestion d'entreprise ou sciences économiques.

Intitulé de la formation:

**GESTION D'ENTREPRISE/
SCIENCES ECONOMIQUES**

Diplômes délivrés:

Bachelor; Master

Durée des études:

3 + 2 ans

Condition d'admission:

Diplôme de fin d'études secondaires sauf section A

Procédure d'inscription et délai:

demande d'admission en ligne avant le **30 avril** (semestre d'automne)/
30 novembre (semestre de printemps)

Institutions et

Informations complémentaires :

www.studyprogrammes.ch
www.orientation.ch

**Université de Neuchâtel –
Bachelor en sciences
économiques**

<http://www2.unine.ch/>

Le Bachelor en sciences économiques est composé d'un tronc commun les deux premières années et d'une orientation au choix en 3e année. Les orientations possibles sont : comptabilité/finance, économie politique, management, ressources humaines, systèmes d'information.

L'orientation Ressources humaines étudie les différentes activités menées au sein de la fonction « Gestion des Ressources Humaines (GRH) » d'une organisation. Les enseignements dispensés ont pour but de permettre la maîtrise des instruments propres à la GRH favorisant le développement individuel et collectif. Dans cette optique, on étudie de manière approfondie des thèmes comme la culture du travail, les relations industrielles, la législation du travail, l'éthique des entreprises, les discriminations, l'évaluation des compétences et des performances, l'ergonomie ainsi que la santé au travail.

**Universität St. Gallen – Mas-
ter of Arts HSG (M.A. HSG) in
Unternehmensführung (MUG)**

[www.unisg.ch/studium/master/un-
ternehmensfuehrung](http://www.unisg.ch/studium/master/unternehmensfuehrung)

Das Master-Programm in Unternehmensführung bietet eine anspruchsvolle generalistische Management-Ausbildung. Das Programm bereitet die Studierenden auf verantwortungsvolle Tätigkeiten in Geschäftsleitung, Stabsstellen, Unternehmensberatung sowie generell in Führungsfunktionen vor. Das gesamte Programm ist durch eine stark unternehmerisch geprägte Denkhaltung charakterisiert – egal ob man über Start-Ups oder Konzerne spricht. Einen besonderen Stellenwert haben ethische Fragestellungen sowie Fragen der Nachhaltigkeit. Die Pflichtveranstaltungen werden durch vielfältige allgemeine Wahlfächer und Wahlfächer in den vier Schwerpunktbereichen Unternehmensentwicklung, Entrepreneurship & Family Business, Nachhaltigkeitsmanagement sowie Personalmanagement ergänzt. Das Kontextstudium stellt das Fachstudium des Master-Programms in gesellschaftliche, politische, historische und philosophische Zusammenhänge. Handlungskompetenz vermittelt die Fähigkeit zu problem- und lösungsorientiertem Umgang mit Aufgabenstellungen sowie praxisorientierte Voraussetzungen für strategisches und planvolles Handeln. Reflexionskompetenz schult die Fähigkeit, über geistige Probleme fundierte Überlegungen anstellen zu können. Kulturelle Kompetenz befähigt dazu, andere Kulturen, deren Normen und Werte, Lebenswelten und Ordnungsvorstellungen, Institutionen und Geschichte zu verstehen.

***Les Hautes Ecoles Spécialisées
-HES***

Les hautes écoles spécialisées (HES) dispensent un enseignement de niveau universitaire axé sur la pratique dans les domaines de la technique, de l'administration, de l'agronomie, des arts appliqués, de la santé, du social et de l'éducation.

Les ressources humaines sont intégrées dans des formations plus généralistes et ne font pas l'objet d'un cursus spécifique.

Sources d'information

Sites d'informations sur les études et les métiers

Allemagne

www.studienwahl.de
<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>

Autriche

www.studienwahl.at
www.bic.at

Belgique

www.enseignement.be
www.studyinbelgium.be
<http://metiers.siep.be/>

France

www.onisep.fr
www.parcoursup.fr
www.apec.fr
www.studyrama.com

Luxembourg

www.beruffer.anelo.lu
www.cedies.lu
www.ltecg.lu
www.csl.lu

Royaume-Uni

www.ucas.com
www.postgrad.com

Suisse

www.swissuniversities.ch
www.orientation.ch



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

cedies

Centre de Documentation
et d'Information sur
l'Enseignement Supérieur
18-20, montée de la Pétrusse
L-2327 Luxembourg
Tél.: 247-88650
Fax: 26 19 01 04
e-mail: etudes@mesr.etat.lu • aide-fi@mesr.etat.lu
www.cedies.lu
www.beruffer.anelo.lu



Edition 2018/2019
