

Master | Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation |
RNCP 35912

Master Gestion des RH - Parcours Ressources Humaines et Responsabilité Sociale de l'Entreprise (M_RHRSE)

PRÉSENTATION

► Présentation de la formation

Le Master RH et RSE prépare les acteurs de la GRH et des politiques RSE aux enjeux contemporains de la fonction.

► Objectifs de la formation

- 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.
- 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.
- 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 oeuvre 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.

► Métiers visés

Le Master RH et RSE prépare à de nombreuses fonctions opérationnelles :

- 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

► Rythme d'alternance

Semaines complètes IAE ou entreprise, selon un calendrier pré-établi

► Dates de la formation et volume horaire

1 ère année : 09/09/2024 > 04/09/2026 (402 heures)
2 ème année : 09/09/2024 > 05/09/2025 (402 heures)
Durée : 2 ans
Nombre d'heures : 804h

UNIVERSITE/ECOLE

► Adresse administrative Composante

Institut d'Administration des Entreprises de Paris

8bis Rue de la Croix Jarry

75013 - PARIS



Journées Portes ouvertes

Le 04/02/2023



► Siège Établissement

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

8bis Rue de la Croix Jarry

75013 - PARIS



ADMISSION

► Conditions d'admission

Pré-requis :

Être âgé de moins de 30 ans à la date de signature du contrat d'alternance

Pour l'entrée en M1 : être titulaire de 180 ECTS

Pour l'entrée en M2 : être titulaire de 240 ECTS (recrutement limité)

Passage du SCORE IAE-Message (SIM) en fonction des sessions proposées par les centres d'examen

► Modalités de candidature

Étude du dossier de candidature

SCORE IAE-Message (SIM)

Entretien avec un jury

L'admission définitive en alternance est soumise à la validation de la mission par le responsable pédagogique et à l'obtention d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

CONTACTS

► Vos référents FORMASUP PARIS IDF

Sonia CHERFI

contact@formasup-paris.com

Huguette NKONGI MBUNGU

Pour les publics en situation de handicap : consultez nos pages dédiées Apprenants et Entreprises.



► Vos contacts « École/Université »

SZONYI Adèle

masterfin.app.iae@univ-paris1.fr

01 44 08 11 70

PROGRAMME

► Code RNCP 35912

► Direction et équipe pédagogique

Enseignants universitaires IAE Paris-Sorbonne : Isabelle CADET, Maîtresse de Conférences - Didier CHABAUD, Professeur - Pierre GARAUDEL, Maître de Conférences - Emmanuelle GARBE, Maîtresse de Conférences - Florent NOËL, Professeur - Nathalie RAULET-CROSET, Professeure - Stéphane SAUSSIÉ, Professeur - Géraldine SCHMIDT, Professeure - MéliA ARRAS-DJABI, Maitresse de Conférences - Olivier CRISTOFINI, Maitre de Conférences.

Intervenants professionnels et autres universitaires : Rémi BOURGUIGNON, Professeur - Eric DELAVALLÉE, Fondateur et Directeur, Institut de la Managérialité - Philippe DENIMAL, Consultant en rémunération et dialogue social - Bastien FERON, Cadre, Fonction Publique d'Etat - Alain GAVAND, Dirigeant, Alain Gavand Conseil - Anne-Cécile GEOFFROY, journaliste et co-fondatrice de l'agence A savoir égal - Feirouz GUETTICHE, RRH Senior, Capgemini - Emilie HENNEQUIN, Maître de Conférences, Université Paris 1 - Jérémy PIELTIN, Responsable département DRH, GRDF - Elodie SARFATI, journaliste et co-fondatrice de l'agence A savoir égal - Kévin SERGENT, Responsable gestion des Compétences, GFI - Philippe THOREL, Vice-Président, EMCC France - Constantin VELLIS, Consultant Compensation & Benefits, SIACI Saint Honoré - Francis COHEN - Daniele COLLARI - Raphaël BOISSINOT - Philippe BIANCHI

	Volume horaire session -1 année 1	Volume horaire session -1 année 2
Programme détaillé de la formation		
UE n° 1 : Administration du personnel	40h	
UE n° 2 : Développement RH	40h	
UE n° 3 : Les théories de l'entreprise	40h	
UE n° 4 : Droit social	40h	
UE n° 5 : Enjeux sociétaux	40h	
UE n° 6 : Internationalisation	40h	
UE n° 7 : Digitalisation	40h	
UE n° 8 : La fonction RH	40h	
UE n° 9 : Pratiques professionnelles	40h	
UE n° 10 : Méthodologie	42h	
UE n° 1 : Le pilotage de la GRH		45h
UE n° 2 : Les dispositifs RH et leurs usages		45h

UE n° 3 : La production des normes sociales	45h
UE n° 4 : Les relations avec les parties prenantes	30h
UE n° 5 : La GRH et la stratégie de l'entreprise	30h
UE n° 6 : L'accompagnement des mutations	30h
UE n° 7 : Le management des équipes	30h
UE n° 8 : La qualité de vie au travail	33h
UE n° 9 : Mémoire, séminaire de lecture	114h

► Modalités pédagogiques

Les cours sont assurés par des universitaires et des professionnels exerçant des fonctions RH dans des entreprises de différents secteurs d'activités. Les enseignements proposés mettent l'accent sur les interactions entre participants venus d'horizons divers.

L'équipe pédagogique est composée :

- d'universitaires parmi les plus reconnus dans leurs domaines en France et en Europe
- et de praticiens exerçant de hautes responsabilités managériales en entreprise ou au sein de structures de conseil auprès d'entreprises ou d'organisations syndicales.

L'accent est mis sur des formes de pédagogie inversée : sur la base d'observations accumulées dans les missions en entreprises et de lectures préalables, les séances de cours se présentent comme des moments d'échanges autour de projets collectifs menés par les participants.

► Contrôle des connaissances

Le règlement de contrôle des connaissances est distribué en début d'année aux étudiants.

L'appréciation des connaissances et des aptitudes dans les UE constitutives d'un semestre résulte d'un contrôle continu constitué de différentes épreuves et d'un examen final anonyme.

Elle peut aussi comporter :

- des examens oraux, lesquels peuvent être remplacés par des tests écrits,
- la rédaction d'un mémoire,

- un projet tutoré.

► Diplôme délivré

Diplôme de Master. Domaine Droit, économie, gestion ; Mention Gestion des Ressources Humaines ; Parcours Ressources humaines et responsabilité sociale de l'entreprise.

Diplôme national de niveau 7 du du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, délivré par l'IAE de Paris en partenariat avec l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

COMPÉTENCES

- 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,

► **S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques**

- 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 et produire des savoirs hautement spécialisés**

- 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

► Communiquer en contexte professionnel

- 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

► Contribuer à la transformation en contexte professionnel

- 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 oeuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif

► Élaborer une vision stratégique en GRH

- Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou de son 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

► Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion en GRH

- 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 oeuvre 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.