



DROIT, ÉCONOMIE, GESTION

**Sociétés et Humanités**

Université de Paris

**MASTER**

Domaine

**2022/2023**

**DROIT, ÉCONOMIE, GESTION**

Mention

**Gestion des Ressources Humaines**

Parcours

# **INGÉNIERIE DES RESSOURCES HUMAINES**

**Directrice du Master GRH**

**Responsable 2<sup>ème</sup> année de Master IRH**

**Martine BRASSEUR, Professeur des Universités**

[martine.brasseur@parisdescartes.fr](mailto:martine.brasseur@parisdescartes.fr)

**Responsable 1<sup>ère</sup> année de Master IRH**

**Mathias NAUDIN, Maître de Conférences**

[mathias.naudin@parisdescartes.fr](mailto:mathias.naudin@parisdescartes.fr)

## **OBJECTIFS**

Véritable formation professionnalisante, le Master IRH vise à doter les étudiants, futurs responsables des ressources humaines, des compétences leur permettant de prendre en charge toutes les facettes de la fonction, d'acquérir une expertise dans l'un des domaines de GRH, ou d'élaborer et conduire des projets RH au sein des organisations. Une attention particulière est portée au développement d'une éthique professionnelle et à l'acquisition des principes déontologiques. L'accent est également mis sur le renforcement des capacités d'apprentissage et de réflexivité des étudiants afin de répondre aux besoins d'actualisation et de transformation permanents des compétences exigées dans les métiers de gestion des ressources humaines.

La notion d'ingénierie marque la singularité et l'orientation du diplôme avec pour caractéristique la mobilisation des intelligences pragmatiques individuelles et collectives pour concevoir et réaliser les activités ou les projets RH dans un contexte spécifique. L'apprentissage de l'usage des outils de gestion des ressources humaines est tout aussi essentiel que la bonne compréhension de leur finalité, de leur portée et de leurs limites. Conditionnée par l'appropriation des théories, l'ingénierie ne peut être ramenée à une instrumentation. Elle renvoie à l'ingéniosité des professionnels et à l'acquisition d'un savoir-résoudre ou d'un savoir-innover qui suppose une capacité à rendre intelligible l'univers complexe des entreprises.

Le Master IRH est ouvert à tout étudiant ou professionnel souhaitant s'orienter ou se réorienter vers la Gestion des Ressources Humaines. Il accueille essentiellement des étudiants en alternance sur deux ans et des professionnels en formation continue. En règle générale, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation avec une entreprise ou une organisation est signé dès l'entrée en première année pour une durée de deux ans.

Le Master IRH fait partie du réseau de labellisation Référence RH.

## **PUBLIC CIBLE**

Ce master s'adresse aux étudiants et aux professionnels :

- Souhaitant assurer des missions de gestion des ressources humaines, en développant leur expertise professionnelle afin d'évoluer dans l'un des métiers qu'elle recouvre.
- Possédant un premier socle de connaissances validé par une licence en sciences humaines et sociales ou dans toute discipline leur conférant un très bon niveau académique.
- Ayant déjà effectué au moins un stage, rempli des missions ou possédant une première expérience professionnelle se rapportant à la gestion des ressources humaines.
- Ayant un projet de missions d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation dans une organisation ou occupant des fonctions RH, et entrepris les premières démarches en vue de la signature d'un contrat en alternance ou d'une convention de formation continue.

## COMPÉTENCES VISÉES

Les compétences visées, en plus des capacités d'analyse et de synthèse, du travail en équipe et du développement d'un recul critique sur les pratiques, sont plus spécifiquement :

- Mettre en œuvre et participer à la définition de la politique de management des ressources humaines (gestion des emplois et des compétences, recrutement, rémunération, appréciation, gestion des carrières, ...) de la structure
- Conduire ou accompagner un projet de changement au sein d'une organisation
- Assurer les relations avec les différentes instances représentatives du personnel
- Réaliser un rapport professionnel en vue de la résolution d'une problématique RH
- Promouvoir et mettre en place une politique de diversité et de RSE
- Elaborer un plan de prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux

## ORGANISATION DE LA FORMATION

<b>Première année de Master</b>	<b>ECTS</b>	<b>COEF.</b>
<b>10 UE obligatoires</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Analyse stratégique		
- <i>Management et stratégie (24h)</i>	4	4
- <i>Tableaux de bord (24h)</i>	3	3
Innovation des RH		
- <i>Système d'information et RH (21h)</i>	3	3
- <i>Gestion de projet (21h)</i>	3	3
Fondamentaux en Gestion des Ressources Humaines		
- <i>La fonction RH (24h)</i>	4	4
- <i>La gestion stratégique des RH (30h)</i>	4	4
Fondamentaux en droit du travail		
- <i>Les sources du droit du travail (30h)</i>	4	4
- <i>Le rôle de l'inspection du travail (9h)</i>	2	2
Gestion du changement et RH		
- <i>Gestion anticipatrice des emplois et des compétences (18h)</i>	2	2
- <i>Accompagnement du changement organisationnel (18h)</i>	2	2
Gestion administrative du personnel		
- <i>Contrat de travail et relations individuelles en droit (32h)</i>	4	4
- <i>Gestion de la paie (18h)</i>	2	2
Le management des personnes au travail		
- <i>Ingénierie du savoir-être (32h)</i>	4	4
- <i>La gestion des talents (12h)</i>	2	2
GRH et RSE		
- <i>RSE et éthique (21h)</i>	2	2
- <i>Audit social et sociétal (18h)</i>	2	2
L'internationalisation des RH		
- <i>Politique internationale de l'entreprise (21h)</i>	2	2
- <i>Anglais des RH (18h)</i>	2	2
Mémoire professionnel (9h)	9	9

<b>Deuxième année de master</b>	<b>ECTS</b>	<b>COEF.</b>
<b>8 UE obligatoires</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Mobilisation des RH et projet collectif		
- <i>Management des équipes (12h)</i>	2	2
- <i>Préparation d'un projet collectif (19h)</i>	3	3
- <i>Influence et motivation dans les organisations (18h)</i>	1	1
- <i>Gestion de projet RH (15h)</i>	2	2
Stratégie, Innovation et ressources humaines		
- <i>Théorie des organisations et Ressources Humaines (24h)</i>	4	4
- <i>Dimension internationale des RH (en anglais) (15h)</i>	2	2
- <i>Digitalisation et conduite du changement (15h)</i>	1	1
- <i>Communication de crise (9h)</i>	1	1
Ingénierie du développement des RH		
- <i>Gestion des emplois et des compétences (15h)</i>	2	2
- <i>Ingénierie du recrutement (9h)</i>	1	1
- <i>Gestion des compétences et formation (15h)</i>	2	2
- <i>Politiques de rémunération, performance et talents (18h)</i>	2	2
- <i>Appréciation et gestion des carrières (18h)</i>	2	2
Ingénierie du bien-être au travail		
- <i>Accompagnement individuel, coaching (12h)</i>	2	2
- <i>Ergonomie du travail (21h)</i>	3	3
- <i>Enjeux psychosociaux et qualité de vie au travail (12h)</i>	2	2
Ingénierie de la responsabilité sociale et sociétale		
- <i>Management interculturel (9h)</i>	1	1
- <i>Management de la diversité (18h)</i>	2	2
- <i>Ethique et données du personnel (9h)</i>	2	2
- <i>Dilemmes éthiques et déontologie du DRH (12h)</i>	1	1
Politiques RH et écosystème organisationnel		
- <i>Management public et RH (15h)</i>	2	2
- <i>Secteur associatif et RH (15h)</i>	2	2
- <i>Partenariats territoriaux et développement des RH (15h)</i>	2	2
Ingénierie des relations sociales		
- <i>Droit et Relations collectives (30h)</i>	4	4
- <i>Pratique de la négociation sociale et relations sociales (18h)</i>	2	2
Mémoire professionnel (12h)	10	10

Les cours ont lieu le lundi et mardi à la faculté. Les mercredi, jeudi et vendredi sont réservés aux missions en entreprise.

Les dates de formation pour 2021-2022 sont :

- du 13 septembre 2021 au 12 septembre 2023 pour une entrée en 1<sup>ère</sup> année,
- du 4 octobre 2021 au 9 septembre 2022 pour une entrée en 2<sup>ème</sup> année.

La validation du parcours est annuelle.

L'évaluation des connaissances s'effectue en contrôle continu par études de cas pratiques, épreuves écrites, mises en situation ou dossiers à rendre.

Volume horaire : 400h en M1 et 400h en M2 - Code diplôme : 13531515 - Référentiel RNCP : 34 043

Les étudiants en alternance doivent suivre leur formation dans la région Ile-de-France.