

Diplôme grand établissement grade Master | Contrat d'apprentissage |  
RNCP 40802

# Master Management des RH - Parcours Management Stratégique des Ressources Humaines (M\_231\_MS RH)

## PRÉSENTATION

### ► Présentation de la formation

Le parcours Management stratégique des ressources humaines forme de futurs responsables généralistes ou fonctionnels dans le domaine des RH. Cette formation permet de renforcer leur capacité à comprendre les enjeux RH et leur articulation avec les enjeux individuels et organisationnels dans leur globalité, à identifier les leviers d'action pertinents et à convaincre les instances décisionnelles de la pertinence, faisabilité et acceptabilité de leurs propositions.

### ► Objectifs de la formation

À l'issue de la formation, les apprenants seront capables de :

- Mobiliser l'ensemble des dimensions de la fonction RH et leur contexte d'action pour assumer les responsabilités stratégiques et sociales de la DRH
- Concevoir et piloter des politiques RH innovantes, alignées à la stratégie de l'organisation, visant à développer l'attractivité, la motivation et la fidélisation des collaborateurs
- Analyser et intégrer les enjeux individuels et collectifs dans les processus décisionnels
- Mettre en oeuvre le management des collectifs humains et garantir le respect des valeurs humaines dans l'organisation
- Piloter et accompagner les transformations organisationnelles en tenant compte des impacts sociaux

### ► Métiers visés

- Adjoint au directeur des ressources humaines
- Responsable-adjoint de la mobilité professionnelle et des carrières / ressources humaines d'unité opérationnelle / à la formation / au recrutement / compensation & benefits / des relations sociales / gestion des expatriés
- Responsable SIRH
- Chef de projets RH
- Consultant en RH
- Chargé d'études RH

## ► Rythme d'alternance

Fin août à mi-novembre : 10 semaines à l'université  
Mi-novembre à début juillet : 3 semaines entreprise / 1 semaine université  
Début juillet - fin octobre : entreprise

## ► Dates de la formation et volume horaire

1 ère année : 25/08/2025 > 29/10/2027 (678 heures)  
2 ème année : 01/09/2025 > 30/10/2026 (514 heures)  
Durée : 2 ans  
Nombre d'heures : 1192h

# ADMISSION

---

## ► Conditions d'admission

### Pré-requis :

Les conditions d'admission diffèrent selon l'année de candidature. Cf ci-dessous

### Année 1 :

Titulaires d'un diplôme BAC+3 (180 crédits ECTS) ou équivalent à Dauphine, d'une université, d'un Institut d'Etudes Politiques, d'une grande école ou d'un autre établissement de l'enseignement supérieur français ou étranger dans les domaines suivants : gestion, sociologie, économie, sciences humaines et sociales, sciences de l'ingénieur, sciences de l'information et de la communication  
Cette formation est ouverte aux personnes disposant d'une expérience professionnelle pouvant faire l'objet d'une validation des acquis et de l'expérience (VAE).

### Année 2 :

Titulaires d'un diplôme BAC+4 (240 crédits ECTS) ou équivalent à Dauphine, d'une université, d'un Institut d'Etudes Politiques, d'une grande école ou d'un autre établissement de l'enseignement supérieur français ou étranger dans les domaines suivants : gestion, économie, droit, sciences humaines et sociales, sciences de l'ingénieur, sciences de l'information et de la communication  
Cette formation est ouverte aux personnes disposant d'une expérience professionnelle pouvant faire l'objet d'une validation des acquis et de l'expérience (VAE).

## ► Modalités de candidature

L'admission se fait en 3 étapes :

- Candidature en ligne
- Décision d'admissibilité pour les entretiens, sur la base du dossier de candidature
- Entretien avec les candidats admissibles, puis décision d'admission

Les candidats doivent ajouter à leur dossier de candidature :

Un projet professionnel présenté dans une lettre de motivation. Toute information concernant le parcours scolaire antérieur, la maîtrise de langues étrangères (notamment l'anglais), les éventuelles

expériences professionnelles (en RH ou non) et internationales est un plus. Conseil : ne pas hésiter à bien expliciter tout élément du parcours qui sortirait de la « norme » (baisse des notes, redoublement, année blanche, réorientation, etc.).

Pour l'entretien d'admission, les principaux critères retenus sont :

- Le projet professionnel et sa cohérence avec le positionnement du master
- Compréhension du parcours du candidat, notamment en cas de réorientation
- Maturité, motivation et curiosité du candidat

## 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 »

---

**VIALARET Monica**

monica.vialaret@dauphine.psl.eu

01 44 05 84 79

## PROGRAMME

---

### ► Code RNCP 40802

---

### ► Direction et équipe pédagogique

---

Directeur de la formation:

Gregor Bouville

Titulaires:

- Albéric Tellier, Maître de conférences
- Fabien Blanchot, Professeur des Universités
- Gregor Bouville, Maître de conférences

- Eric Campoy, Maître de conférences
- Marc Glady, Maître de conférences
- Laurence Servel, Maître de conférences

Professionnels:

- Marc Audebert, consultant-sociologue
- Jean-Philippe Petit, consultant en ressources humaines et management de projet
- Roland Stasia, consultant-expert comptable
- Martin Le Roy, consultant-spécialiste en gestion des rémunérations
- Bruno Triboulois, consultant en développement personnel
- Corinne Renault, consultante en psychologie du travail
- Michael Amado, avocat spécialiste en droit du travail
- Corinne Descours, communicante
- R Prosser
- C Berrier-Lucas
- O Charbonnier
- F Quairel
- M Casado
- D Roth Fichet
- F Charef
- P Volle
- G Verrier
- O Ruthard
- M Dos Santos

## ► **Contenus des enseignements**

---

Le programme d'études associe management et sciences sociales pour doter les étudiants de compétences à la fois opérationnelles et réflexives.

Il vise à :

- maîtriser l'ensemble des dimensions de la fonction RH et de son contexte, permettant d'assumer les responsabilités stratégiques et sociales de DRH
- acquérir les modèles d'analyse et les éléments de posture, permettant d'accompagner les acteurs sociaux impactés par les transformations.

	Volume horaire session - 1 année 1 ▼	Volume horaire session - 1 année 2 ▼
Programme détaillé de la formation		
Management Stratégique	30h	
Formation : aspects juridiques, financiers et ingénierie au service de l'accompagnement du changement	36h	
GRH : finalités, activités et enjeux contemporains	36h	
Fondamentaux de la finance d'entreprise	27h	
Sociologie des organisations et de l'entreprise	18h	
Théories des organisations	18h	
Psycho-sociologie	18h	
Sociologie du travail	18h	
Stratégie (GLOB'strat) : jeu d'entreprise	18h	
Fabrique des politiques RH : défis, approches et déterminants	36h	
Méthodologies de l'enquête (entretiens et questionnaires)	18h	
Business English (présentiel / distanciel)	18h	

Digitalisation, transformations du travail et management	18h
Communication d'entreprise (interne et externe), médiation et gestion des conflits	18h
Accompagnement du changement	18h
Responsabilité sociale de l'entreprise et éthique	18h
Pilotage de la performance et rôle SI	18h
Mémoire + tutorat	12h
Option Développement personnel / Spoc RSE	18h
comportement organisationnel	18h
Management des compétences dans les transformations, gestion des talents et des savoirs	21h
Formation : aspects juridiques, financiers et ingénierie au service de l'accompagnement du changement	21h
Politiques de rémunération (Compensation & benefits) : aspects locaux et internationaux	21h
Management des relations sociales : négociation et dialogue social	21h
Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement	21h
Prise de fonction, organisation et pilotage de la fonction RH : défis, postures, orientations	21h
Management économique et social	36h
Fondamentaux du droit du travail (individuel et collectif)	36h

Droit social approfondi : problématiques contemporaines	36h
Digital, intelligence artificielle, systèmes d'information et GRH	36h
Management du bien-être et de la santé au travail	21h
Cas pratiques juridiques : ateliers / mises en situation	21h
Méthodologies de l'enquête (analyse des données et big data)	21h
Politiques de recrutement et d'intégration : aspects locaux et internationaux	21h
Anthropologie des organisations : comprendre et accompagner les enjeux culturels et sociaux	21h
Marketing et RH : segmentation, marque employeur et expérience collaborateur	21h
Management des risques RH dans différents contextes (restructurations, mobilité internationale,...)	21h
Fondamentaux de la finance et du contrôle	18h
Organizational Behavior	21h
Projet innovant	21h
Projets tutorés/memoire/Livret d'apprentissage/Methodologie	19h
Espagnol	18h
English	18h

## ► Modalités pédagogiques

Cours, conférences, travaux de groupe.

## ► Contrôle des connaissances

---

Examens écrits, oraux, contrôle continu. Mémoire.

### Année 1 :

Examens écrits, oraux, contrôle continu.

### Année 2 :

Examens écrits, oraux, contrôle continu. Mémoire.

## ► Diplôme délivré

---

Diplôme de Grande école de grade Master. Mention Management des ressources humaines ; Parcours Management stratégique des ressources humaines.

Diplôme national de niveau 7 du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, préparé à Dauphine - PSL et délivré par l'Université PSL

## COMPÉTENCES

---

Le Master vise des activités professionnelles assumées par des cadres, des consultants et des experts polyvalents, capables de s'adapter aux fluctuations et à l'évolution des besoins dans le domaine. Elles peuvent être :

- une activité généraliste de Responsable RH (RRH) dans un siège ou dans une entité opérationnelle (participation aux actions stratégiques relatives aux RH telles que la conception et l'implantation de la politique générale en matière RH, conduite du changement et des projets RH, développement de la responsabilité sociale de l'entreprise, développement du personnel et de ses compétences, mise en place de la GPEC...);
- une activité spécialisée dans un domaine spécifique des RH (gestion recrutement, définition de la politique de formation, définition de la politique de rémunération, définition des relations sociales, définition de la mobilité et de la gestion des carrières...).

## ► Activités

---

### Année 1 :

### Année 2 :

Le Master vise des activités professionnelles assumées par des cadres, des consultants et des experts polyvalents, capables de s'adapter aux fluctuations et à l'évolution des besoins dans le domaine. Elles peuvent être :



- une activité généraliste de Responsable RH (RRH) dans un siège ou dans une entité opérationnelle (participation aux actions stratégiques relatives aux RH telles que la conception et l'implantation de la politique générale en matière RH, conduite du changement et des projets RH, développement de la responsabilité sociale de l'entreprise, développement du personnel et de ses compétences, mise en place de la GPEC...);
- une activité spécialisée dans un domaine spécifique des RH (gestion recrutement, définition de la politique de formation, définition de la politique de rémunération, définition des relations sociales, définition de la mobilité et de la gestion des carrières...).

### ► Élaborer une stratégie RH

---

- Analyser le contexte économique, stratégique, organisationnel, juridique et social. Identifier les défis, les risques RH, les cibles prioritaires et les parties prenantes clés.
- Définir les modalités acceptables, faisables et pertinentes d'élaboration de la stratégie RH. Construire une vision RH.
- Décliner la vision RH en politiques RH fonctionnelles (recrutement, formation, rémunération, etc). Décliner les politiques RH fonctionnelles en plans d'actions assortis d'indicateurs. Formaliser la stratégie RH.

### ► Agencer et animer la structure d'une organisation et l'organisation du travail

---

- Identifier les forces et faiblesses de la structure d'une fonction RH. Identifier les forces et faiblesses de l'organisation du travail au niveau individuel et collectif.
- Définir une structure de la fonction RH adaptée au contexte, incluant la division du travail RH et les mécanismes de coordination et d'animation du réseau RH.
- Analyser et améliorer, dans une perspective économique ET sociale, les modes d'organisation du travail à tous les niveaux d'une organisation (au niveau individuel et au niveau collectif, au sein du centre opérationnel de l'organisation et au sein des différentes fonctions supports).

## ► Se manager, manager l'individu, manager le collectif

---

- Développer sa connaissance de soi et des autres : connaître sa personnalité, repérer les personnalités. Trouver les ressorts d'un alignement intérieur qui permette de concilier au mieux performance et bien-être pour soi et pour ses collaborateurs.
- Détecter « les signaux faibles » au sein de son équipe. Définir son éthique, les valeurs individuelles qui guideront son comportement. Définir son style de leadership, en fonction de son éthique, de sa personnalité et du contexte.
- Incarner et animer la fonction RH. Définir un système d'évaluation et de contrôle. Manager les compétences individuelles et collectives.

## ► Piloter la performance économique d'un projet / d'un département / d'une organisation

---

- Évaluer la situation financière d'une organisation.
- Elaborer un budget. Elaborer un tableau de bord
- Evaluer et améliorer un système d'information.

► **Piloter la performance sociale d'un département / d'une organisation**

---

- Suivre le déploiement des politiques RH et définir les ajustements requis. Réaliser un diagnostic social / un audit social.
- Améliorer le SIRH et le tableau de bord de suivi des indicateurs RH clés. Animer les relations professionnelles et sociales.
- Piloter le volet social d'une restructuration.

► **Piloter le changement / le déploiement d'une nouvelle politique**

---

- Faire l'analyse clinique d'une demande. Evaluer les objectifs du changement. Repérer les attentes des parties prenantes.
- Identifier les risques associés au changement. Conduire des entretiens. Analyser des données d'enquête qualitative.
- Réaliser une enquête quantitative. Analyser des données d'enquête quantitative. Co-construire et piloter une équipe projet.