Ressources Humaines

mis à jour le 13/06/2025

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

Master Gestion des Ressources Humaines Parcours Ingénierie des Ressources Humaines (M_INGERH)

PRÉSENTATION

Présentation de la formation

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.

Objectifs de la formation

À l'issue de la formation, les apprenants seront capables de :
- 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 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.
- Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la règlementation.

Métiers visés

- 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 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 de missions RH

Rythme d'alternance

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

Dates de la formation et volume horaire

1 ère année : 08/09/2025 > 17/09/2027 (422 heures)
2 ème année : 15/09/2025 > 15/09/2026 (402 heures)
Durée : 2 ans
Nombre d'heures : 824h

UNIVERSITE/ECOLE

Adresse administrative Composante

Faculté des Sociétés et Humanités - UPC

85, boulevard Saint-Germain

75006 - PARIS

Journées Portes ouvertes

Le 12 mars de 17h à 19h

Siège Établissement

Université Paris Cité

85, boulevard Saint-Germain

75006 - PARIS

ADMISSION

Conditions d'admission

Pré-requis :

Ce master s'adresse aux étudiants et aux professionnels :
- 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 se rapportant à la gestion des ressources humaines.

Année 1 :

Le niveau de diplôme exigé est la licence (bac+3) dans une des disciplines des sciences humaines et sociales.

Année 2 :

Le niveau de diplôme exigé est un bac+4 dans une des disciplines des sciences humaines et sociales.

Modalités de candidature

Sélection sur dossier puis sur entretien.

CONTACTS

Vos référents FORMASUP PARIS IDF

Stéphanie SILVESTRE

contact@formasup-paris.com

Laëtitia CHIODI

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

PROGRAMME

Code RNCP 35912

Direction et équipe pédagogique

Ce parcours de master se déroule sous la direction de Mathias Naudin et Camille Kouchner

Programme détaillé de la formation	Volume horaire session - 1 année 1	Volume horaire session - 1 année 2
Management et stratégie	24h	
Gestion de projets	21h	
SI, outils numériques et RH	21h	
Management et IA	24h	
La fonction RH	24h	
Gestion stratégique des RH	27h	
Les sources du droit du travail	30h	
Le rôle de l'inspection du travail	9h	
GPEC	18h	
Accompagnement du changement organisationnel	18h	14h

Contrat de travail et relations individuelles en droit	32h	58h
La gestion des talents	12h	63h
Ingénierie du savoir-être	32h	57h
Contrôle de gestion sociale	18h	45h
RSE et éthique	21h	39h
Audit social et sociétal	18h	45h
Développement international de l'entreprise	21h	48h
Anglais des RH	18h	33h
Méthodologie du mémoire	12h	
Soutenance du mémoire	1h	
Séminaire de rentrée	3h	
Ateliers/séminaires professionnels	6h	
Points de groupe	2h	
Travaux encadrés	10h	

Modalités pédagogiques

Cours, conférences, travaux individuels et de groupe.

Contrôle des connaissances

Les connaissances sont validées en contrôle continu

Diplôme délivré

Diplôme national de niveau 7 du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, délivré par l'Université Paris Cité.

COMPÉTENCES

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 oeuvre 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

Réflexion et élaboration de la stratégie RH

- Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou 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.
- Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci d'éthique.

Conception et pilotage de 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.

Mesure et contrôle des outils et méthodes de gestion en GRH

- 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.

Règles, Normes et Qualité en GRH

- 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.

Culture managériale et organisationnelle

- Animer et fédérer des collectifs, développer son relationnel et son leadership.
- Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires - Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles.

Comportements et postures au travail

- Piloter son projet de développement personnel.
- Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes).