Ressources Humaines

mis à jour le 16/07/2024

Master | Contrat d'apprentissage |
RNCP 35912

Master 2 Gestion des Ressources Humaines. Parcours Pilotage et innovation (M2_GRH-PI)

PRÉSENTATION

Présentation de la formation

Le master GRH Pilotage et Innovation, proposé en alternance, vise à former des cadres de haut niveau , immédiatement opérationnels au sein de directions RH d'entreprises nationales et internationales ou de cabinets de conseil spécialisés en RH.

Les partenaires en entreprise proposent des offres d'alternance et d'emploi aux étudiants du Master.

Objectifs de la formation

- 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
- 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

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 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

Rythme d'alternance

2 jours consécutifs (jeudi et vendredi), toutes les semaines le premier semestre et tous les 15 jours au second semestre.

Dates de la formation et volume horaire

1 ère année : > (484 heures)
2 ème année : > (0 heures)
3 ème année : > (0 heures)Durée : 1 an
Nombre d'heures : 484h

UNIVERSITE/ECOLE

Adresse administrative Composante

Ecole de Management de la Sorbonne

17 rue de la Sorbonne

75005 - PARIS

Siège Établissement

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

17 rue de la Sorbonne

75005 - PARIS

ADMISSION

Conditions d'admission

Pré-requis :

Un niveau bac+4 reconnu par un diplôme national (Droit, Sciences de Gestion, Sociologie, Sciences Economiques ou AES, Psychologie, diplôme d'IEP ou d'écoles de commerce...) ou par validation des acquis de l'expérience au sens du décret du 23 août 1985.

Modalités de candidature

Une première sélection a lieu sur dossier. Les candidats sont ensuite convoqués pour un

entretien devant la commission pégagogique d'admission. L'entretien avec le jury porte sur l'expérience et le projet professionnel du candidat.

CONTACTS

Vos référents FORMASUP PARIS IDF

Fabienne HETZEL

contact@formasup-paris.com

Ahoua TOURE

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

Vos contacts « École/Université »

Contact

alexandra.roy@univ-paris1.fr

LUU KIM Anh

M2GRH-EMS@univ-paris1.fr

PROGRAMME

Code RNCP 34043

Direction et équipe pédagogique

Les cours sont dispensés par des enseignants de l'Ecole de Management de la Sorbonne et pour la plupart, par des professionnelles en ressources humaines, tels que :
- Le directeur RSE de Coca-Cola
- La directrice RSE & Communication interne de LVMH
- La responsable SIRH de LVMH
- Le responsable Recrutement de
- Le responsable Recrutement de Coca Cola
- La responsable Ressources Humaines de Google
- La responsable Ressources Humaines de Renault
- ...

Les cours sont professionnalisants et portent sur l'ensemble des thématiques des Ressources Humaines.

Sous la responsabilité de Jean-Francois Amadieu et de Alexandra Roy

Programme détaillé de la formation

Volume horaire
session - 1
année 1

Modalités pédagogiques

Pédagogie active en effectifs restreints sous forme d'ateliers ou visites d'entreprises, de conférences données par des professionnels et de cours magistraux.

Contrôle des connaissances

Les évaluations reposent principalement sur des études de cas, des projets collectifs et des dossiers individuels.

Diplôme délivré

Diplôme de niveau Master. Domaine Droit, économie, gestion ; Mention Gestion des ressources humaines ; Parcours Gestion des ressources humaines : pilotage et innovation.
Diplôme national de niveau 7 du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, délivré par 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),

Maîtrise des savoirs opérationnels en RH

- Connaissance du droit du travail.
- Connaissance des théories en ressources humaines et sociales.
- Connaissance de la GPEC, de la paie, du droit de la protection sociale en entreprise.

Maîtrise des outils techniques en RH

- Mise en place d'un SIRH et suivi de la base de données.
- Maîtrise des techniques d'entretiens de recrutement.
- Savoir manager et guider les équipes utilisant au quotidien les outils techniques.

Conduite du changement et stratégie RH

- Etre force de proposition pour implémenter de nouvelles pratiques RH.
- Savoir monter un projet et le piloter.
- Permettre aux salariés de monter en compétences.

Innovation RH

- Etre à l'écoute des innovations en ressources humaines.
- Mener une politique RH inclusive.
- Développer la politique RSE de l'entreprise.