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

Master 2 Gestion des RH - Parcours Gestion stratégique des Ressources Humaines - DEP (M2_GSRH_FC_FA)

PRÉSENTATION

► Présentation de la formation

▶ Objectifs de la formation

- Acquérir une formation solide dans l'ensemble des domaines des RH
- Développer une vision stratégique de la fonction RH
- Intégrer les contraintes managériales et réglementaires

Métiers visés

Les diplômés sont embauchés par de grandes structures françaises ou internationales de tous les secteurs d'activités. Les postes pouvant être visés à l'issue de la formation sont les suivants :

- Responsable Recrutement, mobilité, formation ou rémunération
- RH de proximité, Responsable des Relations Sociales
- Chargé de mission RH Qualité de Vie au Travail, Santé et Sécurité, Chargé de développement RH
- Responsable de rémunération, Contrôleur de Gestion sociale, Responsable SIRH

► Rythme d'alternance

Dates de la formation et volume horaire

1 ère année : > (490 heures) 2 ème année : > (0 heures)

3 ème année: > (0 heures)Durée: 1 an

Nombre d'heures: 490h

UNIVERSITE/ECOLE

Adresse administrative Composante

Ecole de Management de la Sorbonne

12, place du Panthéon

75005 - PARIS



UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE

ADMISSION

► Conditions d'admission

Pré-requis:

- Etre titulaire d'un Master 1 en GRH, Droit social, AES, Sciences humaines, Sciences sociales, ou équivalent.

Les candidats ne disposant pas d'un titre de niveau bac+4 peuvent demander à bénéficier d'une validation des acquis professionnels et personnels (VAPP).

- Avoir une expérience professionnelle dans les ressources humaines d'au moins deux ans (stages longs, alternance, césure)

Modalités de candidature

La candidature se fait via la plate-forme eCandidat.

Le dossier de candidature est composé notamment d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, démontrant un projet professionnel construit, mettant en évidence l'apport de la formation à ce projet professionnel.

Un entretien individuel avec le responsable pédagogique de la formation permet de valider le projet ou d'orienter le candidat vers d'autres voies.

CONTACTS

Vos référents FORMASUP PARIS IDF

Ahoua TOURE

contact@formasup-paris.com

Fabienne HETZEL

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



PROGRAMME

► Code RNCP 35912

► Direction et équipe pédagogique

	Volume horaire session -1 année 1
Programme détaillé de la formation	
UE 1 : Ressources Humaines et Stratégie	112h
UE 2 : Environnement juridique et social	105h
UE 3 : Politiques Ressources Humaines	105h
UE 4 : Conduite du changement	84h
UE 5 : Mémoire	28h
Rentrée, Tutorat, Soutenance	56h

► Modalités pédagogiques

► Contrôle des connaissances

Le contrôle des connaissances s'effectue entièrement en contrôle continu.

Pour être diplômé l'étudiant doit avoir une moyenne de 10/20 à l'ensemble des cours et la note minimum de 10/20 au mémoire produit à l'écrit et soutenu à l'oral

▶ Diplôme délivré

Diplôme de Master. Domaine Droit, économie, gestion ; Mention Gestion des ressources humaines ; Parcours Gestion Stratégique des Ressources Humaines.

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

COMPÉTENCES

► Gestion et Stratégie des RH

- - Conduire une analyse en prenant en compte les enjeux et les problématiques d'une demande afin de proposer des solutions adaptées dans le respect de la réglementation.
- - Savoir développer une vision stratégique des RH au sein de l'entreprise.
- - Maîtriser les différents outils et processus d'évaluation des compétences.

► Politiques RH

- - Élaborer une politique de rémunération en entreprise et l'appliquer.
- - Elaborer d'un plan de formation. Piloter des projets de formation et leur gestion administrative.
- - Mettre en place une politique de gestion des talents adaptée à la stratégie de l'entreprise.
- Assurer le recrutement et le suivi de carrière selon les besoins en compétences de l'entreprise.

► Environnement Juridique et Social

► Conduite du changement

- - Concevoir une politique de communication RH.
- Diagnostiquer les besoins et définir les axes de communication de l'entreprise (en interne et en externe)
- - Savoir piloter une démarche de gestion des compétences notamment par l'accompagnement au changement.
- - Définir et construire des tableaux de bords sociaux et maîtriser les principaux outils de l'audit social.
- Utiliser l'audit comme outil de diagnostic et de décision.

- ► Analyse complexe d'un sujet RH en entreprise et préconisations adaptées
 - - Chercher les données pertinentes sur un sujet RH (statistiques, théoriques...)
 - - en produire une analyse rigoureuse en vue de confronter les contenus au terrain
 - - en déduire des préconisations pertinentes en tant que professionnel(le) RH