

Master | Contrat d'apprentissage |
RNCP 35912

Master 2 Gestion des RH - Parcours Développement des Ressources Humaines et droit social (M2_RH_DS)

PRÉSENTATION

► Présentation de la formation

L'un des premiers créés en France (1979) ce qui lui assure un solide réseau d'Anciens, le M2 DRH&DS forme des généralistes de la fonction RH, bénéficiant d'un solide bagage technique en Droit. Droit du travail (relation individuelle + rapports collectifs de travail), mais aussi de la protection sociale, et de la santé-sécurité car aujourd'hui, un RH doit maîtriser ces trois domaines... Recrutant des étudiants de formation très diverses (Gestionnaires, économistes, juristes, Sciences-Po...), il associe théorie et pratique que ce soit dans le corps professoral ou dans le déroulement du cursus. La moitié des cours est professée par des universitaires, l'autre moitié par des praticiens de très haut niveau et rompus à la gestion internationale des RH. L'apprentissage obligatoire est la troisième caractéristique du Master DRH&DS, dans un cercle vertueux puisque la recherche d'emploi en est ensuite très largement facilitée.

► Objectifs de la formation

► Métiers visés

- Responsable ressources humaines dans un établissement
- Chargé de mission RH ou des Relations Sociales au siège
- Chargé de recrutement, de la formation
- Juriste en droit social.

► Rythme d'alternance

Deux jours de formation à l'Université (lundi-mardi), et trois jours en entreprise, de septembre à juin.

A temps plein, hors congés, de juillet à la date de fin du contrat en entreprise/diplomation.

► Dates de la formation et volume horaire

09/09/2024 > 08/09/2025 (462 heures)

Durée : 1 an

UNIVERSITE/ECOLE

► Adresse administrative Composante

Ecole de Management de la Sorbonne

12, place du Panthéon

75005 - PARIS



ADMISSION

► Conditions d'admission

Pré-requis :

En raison de sa spécificité RH + Droit social, le Master DRH&DS recrute uniquement au niveau M2. Il s'adresse à des étudiants avec une formation initiale minimum de niveau Maîtrise ou M1 en Sciences de Gestion, Droit privé (avec une préférence pour le Droit du travail), Sciences Économiques, Sciences Po, Ecoles de Commerce reconnues (Equis, AACSB, AMBA-MBM...).

La sélection tient évidemment compte du parcours académique (outre les mentions, sont privilégiées les doubles formations source d'ouverture), mais aussi des stages effectués auparavant dans des services RH ou Droit social.

Si la présentation d'un contrat d'apprentissage est un plus, grâce à notre réseau d'entreprises partenaires (l'Oréal, LVMH, Chanel, IBM, Vinci, Air France, Dassault-Systèmes, Hermès, Thalès, etc...), tous nos étudiants disposent d'un contrat avant le 14 juillet.

► Modalités de candidature

Il convient de télécharger un dossier de candidature sur le site Internet de l'Université Paris1- Panthéon - Sorbonne, via l'application Ecandidate.

Si vous êtes retenu(e) après la pré-sélection du dossier, vous serez convoqué(e) à un entretien devant le jury fin mai, avec les résultats d'admission début juin.

La rentrée universitaire est début septembre et commence par une semaine d'intégration.

CONTACTS

► Vos référents FORMASUP PARIS IDF

Marie COUPOIS

contact@formasup-paris.com

Fabienne HETZEL

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



► Vos contacts « École/Université »

Contact

M2DRH-EMS@univ-paris1.fr

01 40 46 29 83

PROGRAMME

► Code RNCP 35912

► Direction et équipe pédagogique

Le rythme du Master 2 en apprentissage est différent de la formation initiale classique.

Le premier semestre est consacré aux fondamentaux des ressources humaines, afin de permettre une bonne intégration de l'apprenti dans son entreprise d'accueil.

Le second est pratique (avec de nombreux séminaires animés par des praticiens), mais comporte aussi un enseignement destiné à aider les étudiants qui commencent à rédiger leur mémoire sur un sujet de leur choix, et sous la direction d'un enseignant.

Le sujet choisi aura fait l'objet d'une discussion avec le Directeur du master afin qu'il ne soit pas trop général, et qu'il corresponde à un thème RH porteur dans les années à venir, ce qui facilite le recrutement du jeune apprenti à l'issue du Master 2.

PREMIER SEMESTRE

UE 1 : Cours fondamentaux

Alexandre FABRE, Professeur, EDS P1

Anne Gratacap, MCF à l'EMS P1

Carole Morvan, MCF à l'EMS P1

UE 2 : Enseignements appliqués

Isabelle Aba, Directrice des RH, Compagnie des Alpes

Frédéric Bonneton, Directeur général, Cabinet MCR

Xavier Broseta, Directeur des relations sociales, groupe Canal+

Bérangère Melenc, Associée Cabinet Blue Talent

Romain Raquillet, Directeur Relations Sociales PS, PNC et Intercatégorielles, Air France

Laurent Vilboeuf, Inspecteur général des affaires sociales, Ministère du travail

SECOND SEMESTRE

UE 1

Alexandre FABRE, Professeur, EDS P1

Maurane Keim-Bagot, Professeur de droit privé (Strasbourg)

Jean-Pierre Willems, Docteur en droit, Willems Consultants

Pierre Aronoff Bourgeot, DRH Activités Horlogerie & Joaillerie, Chanel & Jérôme Chemin
Secrétaire Général Adjoint CFDT Cadres, Accenture

UE 2

Valérie Neveu, MCF, EMS Paris 1

Alexandra Roy, MCF EMS P1

Olivier Théophile, Directeur RSE, Groupe Groupe LVMH & Antoine Cristau, Directeur du
Développement Social Groupe, DRH Hermès International

Laetitia Ruy, SIRH, Groupe Eiffage

Hugues de Beaugrenier DRH L'Oréal, Alexis de Rougé, consultant RH

Frédéric Martel, Chargé de Cours P1

Volume horaire
session -1
année 1

Programme détaillé de la formation

Droit du travail	39h
Théorie des organisations	39h
Comptabilité, gestion d'entreprise et RH	39h
Stratégie d'entreprise	32h
Aspects pratiques de la GRH	24h
Relations professionnelles	24h
Politiques de recrutement	24h
Politiques de rémunération	24h
Santé et sécurité en entreprise	24h
Protection sociale	32h
Politiques et pratiques de formation	24h
Conflits et négociations	24h

Outils de la GRH	24h
Contrôle de gestion sociale	18h
Responsabilité sociale des entreprises	15h
SIRH et analytics RH	15h
Anglais RH	20h
Méthodologie et préparation du mémoire	14h
Séminaires	7h

► Modalités pédagogiques

Aux différents enseignements s'ajoutent des événements organisés par l'Association des étudiants : Week-end d'intégration, participation au Juridickton organisé par le Ministère du Travail, séjour d'études à l'étranger fin avril, organisation de la remise des diplômes de la promotion précédente en Sorbonne, enfin conférences d'actualité en Sorbonne, par exemple mars 2020 « Syndicats et Transition énergétique » ; mars 2019 « Co-construire un CSE idéal car adapté » ; mars 2018 « IA et RH : travailler en bonne intelligence » ; mars 2017 « La négociation d'entreprise, un nouveau couteau suisse ? ».

► Contrôle des connaissances

L'ensemble des cours et des séminaires fait l'objet d'un contrôle continu (50%) et d'un contrôle terminal (50%).

Le contrôle continu dépend de chaque enseignant, et de la matière enseignée : interrogations orales, cas pratiques, jeu de rôles...

Le contrôle terminal est soit un écrit (individuel ou en groupe), soit un oral avec l'enseignant, y compris par Zoom lorsque le cours a dû avoir lieu en distanciel, qui demeure l'ultime solution.

Soutenance du mémoire et rédaction d'un rapport.

► Diplôme délivré

Diplôme de Master. Domaine Droit, économie, gestion ; Mention Gestion des Ressources Humaines ;

Parcours Développement des Ressources humaines et Droit social.

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

COMPÉTENCES

► Associer compétences juridiques en droit du travail et compétences RH

- S'il est difficile de prévoir l'imprévisible on peut cependant s'y préparer afin de pouvoir gérer des contextes économiques et professionnels imprévisibles, nécessitant des approches nouvelles.
- - Se servir de façon autonome des outils numériques.
- Développer la marque employeur, et les techniques de recrutement associées
- Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci éthique.

► Mobiliser ces savoirs spécialisés

- - Développer des politiques de GRH dans les différents domaines de la Gestion (recrutement, formation, ruptures..).
- Anticiper les transformations de l'entreprise (GPEC).
- Innover en développant les prospective métiers.
- - Tenir compte de la responsabilité sociétale des entreprises avec en particulier aujourd'hui la Transition énergétique.
- Identifier les nouveaux usages numériques et leur impact (cf. le choc du télétravail au cours de l'année 2020).