

CANDIDATS POUR LE MASTER 2 A LA RENTRÉE 2017

A partir de la rentrée 2017, les programmes de l'IAE de Paris évoluent.
Vous souhaitez intégrer en Master 2, vous suivrez le programme indiqué ci-dessous.

PROGRAMME DU MASTER 2 RESSOURCES HUMAINES & RSE EN APPRENTISSAGE

M2 - 2017/2018	Volume Horaire	ECTS
Les processus RH - Le pilotage de la GRH - Les dispositifs RH et leurs usages	45h 45h	30
RH et Société - La production des normes sociales - Les relations avec les parties prenantes	45h 30h	
RH et mutations économiques - La GRH et la stratégie de l'entreprise - L'accompagnement des mutations	30h 30h	30
RH et management - Management des équipes - La qualité de vie au travail	30h 33h	
Mémoire et séminaire Mémoire et séminaire de lecture Séminaire professionnel international Séances de travail collectif	112h	
Volume annuel	400h	60



Module 1 – Les processus RH

Objectifs :

Introduite en GRH, dans le courant des années 1990, via la qualité, la notion de processus fait référence à une succession d'activités en interaction visant la satisfaction des parties concernées. Cette notion constitue un moyen habituel, et commode, d'analyse et de pilotage des activités de GRH.

Les processus officiels (ou « formels ») sont traversés par deux grandes logiques en tension, une logique de compétitivité (adéquation des ressources aux besoins de l'entreprise) et une logique sociale (notamment, réponse aux prescriptions du droit du travail). Ce sont elles qui orientent, par une instrumentation, de plus en plus sophistiquée, appuyée par les technologies de l'information, les politiques et pratiques de GRH. C'est ce qu'on désignera par « pilotage de la GRH » (UE1).

Une fois ce cadre posé, on s'attachera à quelques grands processus illustratifs de ces tensions, dont on précisera les enjeux et les principales caractéristiques et qu'on mettra en perspective dans le contexte de l'internationalisation des affaires (UE2).

Ce module vise à développer la capacité des étudiants à :

- Comprendre et analyser des processus de GRH en lien avec la structure, la culture et la stratégie d'une organisation
- Concevoir et mettre en œuvre des processus de GRH pertinents, efficaces et efficients.

Evaluation : Ce module est composé de deux Unités d'enseignement

Les deux unités d'enseignement (UE1 et UE2) font l'objet d'une évaluation commune reposant sur

- a. Un examen individuel sur table portant sur l'ensemble des enseignements (50%)
- b. Un contrôle continu caractérisé par la réalisation d'un travail en sous-groupe (50%)

Ce travail consiste dans l'analyse d'un processus GRH (Choix des projets de groupe, thèmes proposés par l'enseignant). Nature des travaux :

- Mobilisent des enseignements relevant, au moins, de deux enseignements du module (par exemple, droit social et recrutement, SIRH et International HRM, contrôle de gestion et avantages sociaux ...);
- Portent sur des pratiques de GRH observables ;
- Associent au moins 3 et au plus 5 étudiants ;
- Ont des dimensions descriptive, analytique et compréhensive et comparative ;
- Ce travail collectif donnera lieu à une restitution orale (soutenue par un powerpoint) lors de la séance de clôture du module, et à la remise d'un document d'une dizaine de pages dans les deux semaines suivant sa présentation en groupe.
- L'évaluation porte sur l'exposé oral (50%) et sur l'écrit (50%).

Déroulement : Ce module est composé de deux Unités d'enseignement

UE 1 – Le Pilotage de la GRH

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lecture préalable ⁱ
Instrument de gestion et pilotage	P.GILBERT	9H	Chiapello E., Gilbert P. (2013), <i>Sociologie des outils de gestion</i> , La Découverte. ERH : Gilbert P., Raulet-Croset N., Andrew Pettigrew : le cadre d'analyse contextualiste », pp. 1949-1961.
Droit social (groupe en apprentissage uniquement)	A.CAMBY (APP)	15H	ERH : Pelisse J., Judicialisation et/ou juridicisation, pp. 416-423. Lethielleux L., Fille E., les modes de rupture du contrat de travail, pp. 298-305.
Contrôle de gestion sociale, audit, normes et certification	JP TAIEB	9H	ERH : Martory B, Les tableaux de bord sociaux, pp. 1512-1518.
SIRH	PH.EYNAUD	9H	ERH : Silva F., Les systèmes d'information comme éléments structurants de la fonction RH, pp. 1502-1511 Laval F., Kalika M., E-management et ressources humaines, pp. 467-473.

UE 2 – Les Dispositif RH et leurs usages

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lecture préalable
Développement des RH : Recrutement, formation, carrières	V.BLYWEERT (JB et SOIR) A. GAVAND (APP)	12H (15 H App)	ERH : Louart P., La pratique du recrutement, pp. 1199-1209 Stankiewicz, Qualification, formation et valorité différentielle du salarié, pp. 1156-1163. Dany F., La gestion des carrières, pp. 144-150. Cadin L., Guérin F., Les outils d'appréciation des salariés, pp. 51-58.
Politiques de rémunération	A.RICHARD (JB et SOIR) Ph. DENIMAL (APP)	12H	Denimal Ph. (2013). <i>Les leviers essentiels de la rémunération. Classification, compétences, appréciation</i> , Editions Liaisons. ERH : Richard A., Les outils de pilotage de la rémunération, pp. 1232-1242 Sire B., Tremblay M., Le mix rémunération, pp. 1243-1247. Guillot-Soulez C., La rémunération des dirigeants, pp. 1217-1221. Burlaud A. La gestion de la variation de la masse salariale, pp. 892-896.
Avantages sociaux	CP.MOURGUES	3H	ERH : Charpentier P., Retraites et préretraites, pp. 1334-1342 Falcimagne D., Prévoyance et frais de santé, pp. 1111-1121. Falcimagne D., D'Yvoire A., Les régimes de retraites : comparaison nationale et internationale, pp. 1343-1351.
International HRM (groupe en apprentissage uniquement)	JM. AULOTTE (APP)	12H	Girouard Y., Enjeux RH dans les entreprises internationales, Magellan ERH : Allouche J. et al., Le les management des ressources humaines dans les entreprises françaises en Chine, pp. 185-191. D'Iribarne A., Management et cultures nationales, pp. 352-358.

ⁱ Articles de l'ERH

Quelques lectures, si possibles disponibles sur cairn ou cyberlibris (les Repères de la découverte, pas ex sont sur cairn)

Module 2 – RH et Société

Objectifs :

La question des relations entre entreprise et société est l'objet de débats nourris depuis une trentaine d'année. D'une part, les tenants d'une responsabilité sociale de l'entreprise pointent les effets de l'activité de l'entreprise sur la société. D'autre part, les questions sociétales (intergénérationnel, discrimination, religion...) sont entrées avec force dans l'entreprise. Ce double mouvement appelle à penser des mécanismes de régulation à même de faire vivre les règles qui encadrent la relation d'emploi.

Qui produit les règles ? Suivant quelles procédures ? Quelles sont les responsabilités de l'entreprise ? Ces débats posent la question des frontières du marché, de l'autorégulation, de l'action publique ou encore de la démocratie sociale (UE.3).

Au-delà des mécanismes de production des normes sociales et sociétales, se pose également la question des relations entre l'entreprise et ses parties prenantes : investisseurs, ONG, consommateurs... (UE.4)

Ce module vise à développer la capacité des étudiants à :

- Comprendre et analyser les interactions entre l'entreprise et la société
- Maîtriser les principes du dialogue social dans l'entreprise
- Concevoir et mettre en œuvre une politique RH « socialement responsable »

Evaluation : Ce module est composé de deux Unités d'enseignement

Les deux unités d'enseignement (UE.3 et UE.4) font l'objet d'une évaluation commune reposant sur

- a. Un examen individuel sur table portant sur l'ensemble des enseignements (50%)
- b. La réalisation d'une note de synthèse consacrée au lien entre RH et société (50%). La note, d'une longueur de 8 pages maximum, est réalisée en groupe et a pour objectif (1) de faire la synthèse des connaissances disponibles sur le thème traité (littérature grise et académique) et (2) de recenser des pratiques innovantes. Les thèmes et la composition des groupes sont arrêtés lors de la séance introductive et les notes de synthèse sont présentées oralement lors de la séance de clôture du module.

Déroulement : Ce module est composé de deux Unités d'enseignement

UE 3 – La production des normes sociales

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lecture préalable
Ethique et principes RSE	O. CHARPATEAU (JB et App) V. LECOURT (CS)	12H	
Systèmes de relations professionnelles et négociation	R. BOURGUIGNON	15H	Visionnage du documentaire « Syndicats, histoire d'un contre-pouvoir » (2 parties) Accessible en ligne, après inscription : http://www.lesecransdusocial.gouv.fr/spip.php?article601
Questions sociétales / Séminaire de lecture (groupe en apprentissage uniquement)	F. NOEL	15H	

UE 4 – Les relations avec les parties prenantes

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lecture préalable
Reporting social	J-Ph DESMARTIN (CS et JB) E. ALBERTINI (App)	12H	"Reporting Sociétal et IFRS: quelle cohérence? » Revue Française de Gestion, 2008/6 n° 186 (accessible via le portail CAIRN)
Démarche RSE	J. ALLOUCHE (JB) M. RICHER (CS) E. ALBERTINI (App)	15H	« La responsabilité Sociale de l'entreprise" Jean-Pascal Gond et Jacques Igalens, ed. PUF, 2014. (accessible via le portail CAIRN)

Module 3 – RH et Mutations économiques

Objectifs :

Le spécialiste de la fonction Ressources Humaines se doit de comprendre au mieux les caractéristiques, les enjeux et les évolutions de l'environnement dans lequel son organisation évolue. En particulier, les organisations connaissent aujourd'hui un ensemble de mutations socio-économiques auxquelles elles s'efforcent de faire face le plus efficacement possible.

Pour la GRH, cela implique de manière générale d'être en capacité d'inscrire ses politiques et ses actions en cohérence avec l'environnement externe de l'organisation, mais aussi avec ses orientations stratégiques (UE 5 : « La GRH et la stratégie de l'entreprise »). Il s'agit également, pour les responsables RH, de se poser comme des acteurs majeurs de l'accompagnement des restructurations internes qui résultent de ces mutations économiques (UE6 : « L'accompagnement des mutations »).

Ce module vise à développer la capacité des étudiants à :

- Comprendre et décrypter l'environnement socio-économique dans lequel évoluent les organisations ;
- Mettre en œuvre des politiques, pratiques et processus RH en réponse, en cohérence et/ou en anticipation des mutations de cet environnement.

Evaluation : Ce module est composé de deux Unités d'Enseignement

Les deux unités d'enseignement (UE5 et UE6) font l'objet d'une évaluation commune reposant sur :

- a. Un examen individuel sur table portant sur l'ensemble des enseignements (50%), qui prend la forme soit d'une question de réflexion à partir d'un mini-cas ou d'un article, soit d'une analyse commentée d'un cas d'entreprise.
- b. La réalisation et la présentation d'un projet collectif (50%) : ce projet consiste, par sous-groupes de 3 à 5 étudiants maximum, dans l'analyse documentée d'une organisation ayant connu des mutations importantes dans son environnement et ayant mis en œuvre une stratégie et des actions RH pour y faire face ou les anticiper au mieux. Le travail s'appuiera sur des données documentaires (données économiques et financières, données sociales, plan stratégique, politique RH, etc.) et, le cas échéant, sur quelques entretiens avec des acteurs parties prenantes (DG, DRH, IRP,...).

Ce travail collectif donne lieu à une restitution orale (avec supports de présentation) lors de la séance de clôture du module, ainsi qu'à la remise d'un document écrit de 8 à 10 pages. L'évaluation porte sur l'exposé oral (50%) et sur l'écrit (50%).

Déroulement : Ce module est composé de deux Unités d'Enseignement

UE 5 – La GRH et la stratégie de l'entreprise

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lectures préalables
Diagnostic d'entreprise	D. PAUCARD (App) D.LORTON (JB et Soir)	12H	
Alignement stratégique de la GRH	G.SCHMIDT	15H	ERH pp. 221-229

UE 6– L'accompagnement des mutations

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lectures préalables
GPEC et mobilités	M. PARLIER (JB et Soir) F. NOEL (app)	15H	ERH pp. 230-263
Pilotage des restructurations	R. BOURGUIGNON	12H	ERH pp. 1303-1333 R. Beaujolin, G. Schmidt. <i>Les restructurations d'entreprise</i> , Repères, 2012.

Module 4 – RH et Management

Objectifs :

Les acteurs des ressources humaines interagissent fortement avec les managers, dans les équipes et à tous les niveaux de l'organisation, et participent à la construction des politiques managériales. L'objectif de ce module est d'accroître leur capacité à contribuer à la mise en œuvre d'un management responsable, en agissant au niveau du système de management et au niveau de leur interaction avec les managers. L'objectif est d'accroître la compréhension et la connaissance des situations de management, de leurs contraintes et des leviers d'action.

Le module explorera en particulier l'analyse des organisations et de leurs transformations, la compréhension des milieux de travail, et l'étude de problématiques liées à la qualité de vie au travail.

Ce module vise à développer la capacité des étudiants à :

- Analyser les systèmes de management dans leur relation à l'organisation
- Identifier et étudier les différents leviers d'action managériaux
- Appréhender les problématiques de la vie des individus au travail et dans les organisations, en mobilisant des outils d'analyse issus de la sociologie et psychologie du travail, et de la théorie des organisations

Evaluation : Ce module est composé de deux Unités d'enseignement

Les deux unités d'enseignement font l'objet d'une évaluation commune reposant sur

- Un examen individuel sur table portant sur l'ensemble des enseignements (50%)
- La réalisation et la présentation d'un projet collectif (50%) (Réalisé par un Groupe de 3 ou 4 personnes)

Ce projet consiste en l'analyse d'une « situation » managériale choisie dans l'entreprise d'un des participants. La situation devra impliquer des acteurs de l'entreprise, aux prises avec une problématique liée au management. Il s'agira de l'appréhender sous ses aspects organisationnel, managérial, et en lien avec l'activité de travail. Une analyse du système de management propre à l'entreprise sera attendue, ainsi qu'une analyse de la situation problématique identifiée (il peut s'agir par exemple d'un problème lié à un changement organisationnel, ou lié à la qualité de vie au travail, ou encore portant sur des leviers d'action managériaux, etc). Une collecte de matériau empirique au travers de documents et/ou d'entretiens auprès de quelques acteurs impliqués dans la situation permettra de nourrir l'analyse.

Ce travail collectif donnera lieu à une restitution orale (soutenue par un powerpoint) lors de la séance de clôture du module, et à la remise d'un document d'une dizaine de pages dans les deux semaines suivant sa présentation en groupe.

L'évaluation porte sur l'exposé oral (50%) et sur l'écrit (50%).

Contenu : Ce module est composé de deux Unités d'enseignement

UE 7 – Management et Organisation

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lectures préalables
Théorie des organisations	N. RAULET-CROSET (Appr, Jour, Soir)	9H	<p>Michel Crozier et Erhard Friedberg : l'analyse stratégique, ERH, Philippe Bernoux, pp 1782-1786</p> <p>Jean-Daniel Reynaud, la théorie de la régulation conjointe, ERH, Y.F. Livian, pp 1968-1973</p> <p>Karl E. Weick : un modèle dynamique de l'organisation, ERH, Philippe Paillot, pp 2007-2018</p> <p>Comportements humains et Management, F. Alexandre-Bailly, D. Bourgeois, J.P. Gruère, N. Raulet-Croset, C. Roland-Lévy, Pearson, Chapitre 2</p>
Design organisationnel	E. DELAVALLEE (Appr, Jour) F. PETITBON (Soir)	6H	Mintzberg : la coordination au travail, ERH, Jean Nizet, pp 1934-1938
Transformation des organisations	E. DELAVALLEE (App et jour) F. PETITBON (Soir)	12H	<p>Débat : le changement organisationnel, ERH, pp 151-162</p> <p>Comportements humains et Management, F. Alexandre-Bailly, D. Bourgeois, J.P. Gruère, N. Raulet-Croset, C. Roland-Lévy, Pearson, Chapitres 7, 9</p>

UE 8 – Travail, Activité et Organisation

Intitulé	Intervenant	Volume horaire	Lectures préalables
Psychologie des milieux de travail	P. GILBERT	15H	<ul style="list-style-type: none"> - Delobbe N., Le contrat psychologique, ERH, pp. 306-312. - Gilbert P. et Raulet-Croset N., Lev Vygotski : la théorie de l'activité, ERH, pp. 1989-1995. - Lancry A. et Guilbert L., L'activité réelle des cadres, ERH, pp. 100-106. - Rogard, Rôles et statuts, ERH, pp. 1358-1364 - Vandenberghe C., L'engagement professionnel, pp. ERH, 505-510. - Vonthron A.-M. et Lagabriele C., Efficacité au travail, sentiment d'efficacité professionnelle, ERH, pp. 439-445.
Qualité de vie au travail et risques psychosociaux	M. PARLIER (JB et Soir) J.PIELTIN(App)	12H (15H App)	<p>GOLLAC M., VOLKOFF S., <i>L'analyse des conditions de travail</i>, pp. 265-270.</p> <p>HELLEMANS C, VAN DE LEENPUT C., <i>Stress et mal-être au travail</i>, pp. 1428-1434.</p> <p>HUBAULT F., <i>Contribution de l'ergonomie à la gestion des ressources humaines</i>, pp. 546-554.</p> <p>MEDA D., <i>Les fins du travail</i>, pp. 1551-1557.</p> <p>NEVEU J.-P., <i>Stress et épuisement professionnel</i>, pp. 1435-1438.</p>

INTEGRER LE MASTER RH&RSE

> Conditions d'admission en 2ème année de master

- être titulaire de 240 ECTS

dans le domaine des Sciences de Gestion, du Droit, des Sciences Economiques, des Sciences Politiques ou des Sciences Humaines et sociales ou d'un diplôme d'Ecole de Commerce ou d'Ingénieur.

- être âgé de moins de 26 ans à la date de signature du contrat d'apprentissage et fournir obligatoirement le résultat du Score IAE-Message.

> Comment s'inscrire ?

Inscription au Score IAE-Message □ www.iae-message.fr

L'IAE de Paris organise 4 sessions sur Paris (**11 et 18 mars, 27 et 29 avril 2017**). Néanmoins, les candidats peuvent s'inscrire à toute autre session proposée sur le site du Score, jusqu'à celle du **29 avril 2017** (en indiquant au moment de l'inscription qu'ils candidatent pour l'IAE de Paris). **Au-delà de cette date, le résultat du Score ne sera pas pris en compte.** Ne pas attendre d'avoir les résultats du Score pour envoyer le dossier de candidature.

Inscription au Master du **07 avril au 05 mai 2017** □ www.iae-paris.com

Uniquement en ligne sur le site de l'IAE de Paris. Envoi du dossier de candidature au plus tard le **06 mai 2017**.

> Admissibilité

Examen du dossier de candidature et résultat du Score IAE-Message.

> Admission

Entretien avec un jury composé d'universitaires et de praticiens le **1er juin 2017**.

POUR ALLER PLUS LOIN

CONTACT

Gestion administrative

Adèle SZONYI

01 44 08 11 70 – masterrh.app.iae@univ-paris1.fr

DÉBUT DES COURS : septembre 2017

RYTHME DE L'ALTERNANCE : le calendrier des regroupements est téléchargeable sur le site de l'IAE de Paris (www.iae-paris.com)

JOURNÉE PORTES OUVERTES

Samedi 04 mars 2017 de 13h à 17h

Centre BioPark



L'IAE de Paris est certifié SGS «Formation & Recherche» - Création graphique et impression : IAE de Paris - Décembre 2016 - Informations non contractuelles



SORBONNE
GRADUATE
BUSINESS SCHOOL

Centre BIOPARK
8 bis, rue de la Croix Jarry - 75013 PARIS
01 44 08 11 60
www.iae-paris.com



@iae-paris

UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE