

Ce descriptif de cours est donné **à titre indicatif** et est susceptible d'être modifié selon les besoins de formation.

### **Objectifs de la formation**

*Ce master, centré sur une approche « professionnalisante », prépare à l'exercice de fonction de responsabilité et de direction dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH). Les enseignements assurés pas des universitaires, mais également par de nombreux professionnels des ressources humaines (DRH, RRH, consultants) s'orientent vers les métiers de la GRH à un niveau d'encadrement et permettent d'acquérir le savoir et le savoir-faire nécessaires à l'exercice de ces métiers, tout en développant le savoir-être et les facultés d'adaptation au travail sur le terrain. Le master 2 est organisé en alternance et accueille des étudiants en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.*

## **Semestre 3**

### **UE 1 : Droit du travail**

#### **Relations individuelles et collectives – protection sociale – veille sociale : 48h CM et 15 h TD**

Comprendre et analyser l'actualité juridique, savoir chercher, lire et comprendre un texte, avoir une culture juridique des grands thèmes RH, savoir raisonner juridiquement, savoir mesurer le risque juridique. Exemples pour la protection sociale : prise en charge des accidents du travail, maladie, chômage, retraite du salarié. Exemples pour le droit du travail : Le RH face aux conflits collectifs, Le RH face aux modifications du contrat de travail, L'appréhension juridique des RPS, Stratégies de rupture du contrat de travail.

Relations collectives : les accords collectifs (validité, variété des accords, révision, dénonciation) ; Les syndicats ; Les institutions représentatives du personnel.

#### **Séminaire juridiques 14h CM dont :**

##### **Syndicats et dialogue social : 3 h CM**

Découverte des modèles sociaux, relations professionnelles et syndicalisme dans les pays occidentaux ; mieux appréhender et analyser les diversités syndicales, leurs dynamiques et leurs modes de participation au dialogue social dans les branches d'activité et dans les entreprises

##### **Prud'hommes: 3 h CM et audience au Conseil des Prud'hommes**

Connaissance de tribunal (qu'est-ce que le Conseil des Prud'hommes ?), les différents types d'audience (conciliation, jugement, formation de référé, départage) et comment anticiper/préparer un contentieux. Qui a la charge de la preuve ? Les cas les plus fréquents, Cas pratiques sur les dossiers plaqués à l'audience.

##### **RH en PME : 3 h CM**

Transmettre aux étudiants la réalité d'une fonction RH en PME. Rapprocher la théorie de la pratique. Enjeux pour les PME-PMI, Paie et administration du personnel, Faire autre chose que la paie... Pourquoi ? Comment ?

**RH en station touristique : 3 h CM**

Découverte des spécificités de la GRH dans le cadre d'une organisation touristique (Station de Métabief : Syndicat mixte du Mont d'Or).

**UE 2 : Gestion et organisation****Human Capital Challenge (Business Game) : 15 h CM**

Permettre aux étudiants de prendre conscience du lien entre la politique RH menée et la stratégie de l'entreprise et ses impacts à CT, MT et LT avec un jeu d'entreprise en anglais. Prises de décisions en un temps limité et analyse des données RH, financières et stratégiques sur un cas d'entreprises où les équipes sont concurrentes. Business model, Human capital model, Business decisions, Human capital decisions, Strategy tools : Porter's value chain, Mc Kinsey, strategic workforce planning.

**Valeur ajoutée RH : 6 h CM**

Démontrer le rôle clé d'une fonction RH qui est orientée Business Partner. A partir d'exemples concrets et d'illustrations, mettre en avant l'importance majeure de la valeur ajoutée dans les actions menées par la fonction RH. Sensibiliser les alternants sur cette notion de Valeur Ajoutée, indispensable pour être un vrai Business Partner.

**Thème d'actualité en organisation et GRH :****Gestion de la mobilité internationale : 6 h CM**

Présentation des bonnes pratiques permettant un suivi des expatriés. Focus sur la gestion du retour d'expatriation.

**Gestion du changement : 6 h CM**

Montrer que la méthode de changement dépend notamment du contexte, de la nature et de l'ampleur du changement à mettre en place. Proposer des outils, des grilles de lectures, les différents types de leviers, et d'acteurs-clés, permettant de faciliter sa gestion. Enfin proposer un regard psychosociologique sur la résistance au changement. Réaliser un retour d'expérience autour d'une étude de cas (repositionnement produit complet d'un site industriel). Dégager de cette étude de cas les différentes facettes de la conduite du changement RH à adresser dans ce type de contexte.

**Rémunération et classification : 4 h CM**

Comprendre les enjeux de la classification : définir les bases d'une gestion structurée et objective, choisir une méthode de classement, développer une classification interne, utiliser et maintenir la classification interne.

**UE 3 : Fonction RH et dimension internationale****Stratégies et évolution de la fonction RH : 6 h CM**

Aider les étudiants à se connaître / à leur posture de professionnel, à comprendre la nécessaire évolution de la fonction RH. Inciter les étudiants à s'interroger sur la valeur ajoutée de la fonction RH, le rôle du DRH, la

L'IAE DIJON est habilité à recevoir la Taxe d'Apprentissage.

perception de celui-ci par les acteurs de l'entreprise (DG, salariés, partenaires sociaux). Faire le lien entre la stratégie RH et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

#### Reporting social : 6 h CM

Appréhender et utiliser un outil de reporting, calculer des indicateurs RH (effectif moyen mensuel, pyramide des âges, Analyse des changements de situation, masse salariale par mois et par établissement, Nombre de jours d'absence par moi et par famille d'absence...).

#### Lean Management et GRH : 12 h CM

Rappeler les évolutions historiques ayant conduit à la construction de ce concept d'organisation. Sensibiliser les étudiants aux concepts et outils du Lean. Comprendre les enjeux RH associés au déploiement d'une démarche Lean au sein d'une organisation. Appréhender la transposition des outils dans les processus RH. Visite d'un site industriel.

#### Cross Cultural Management and International Human Resource Management : 12 h CM

Sensibiliser les étudiants aux dimensions interculturelles du management et leurs impacts dans la sphère managériale. Appréhender les modèles culturels. Développer les compétences linguistiques des étudiants (séminaire dispensé en Anglais). Travailler en groupe, à la fois dans la préparation et la restitution en Anglais lors des séminaires.

#### SIRH : 6 h CM

Avoir un socle de connaissances de base, théoriques et pratiques sur les SIRH afin de pouvoir intervenir sur ce sujet dans leur entreprise.

#### Business English : 32 h TD

Apprendre à communiquer en Anglais des affaires lors de réunions / présentations. Renforcement du vocabulaire en RH, amélioration de la pratique à l'oral et à l'écrit.

#### International HR seminar : 35h CM (one week)

**Séminaire délocalisé d'une semaine. Visites d'entreprises et conférences données par des universitaires dans un pays anglophone (USA). Vu le contexte sanitaire, cette année Séminaire gestion de crise, gestion du stress du 25 au 28 mai 2021 dans le Vercors (organisé par Latitude Management)**

## UE 4 : Ethique et RSE

#### Business Ethics & Corporate Social Responsibility : 18 h CM

The course examines the principles and practice of business ethics and CSR (Corporate Social Responsibility). Its purpose is to enable to reason about the role of ethics in business administration in a complex, dynamic, global environment.

Specific courses objectives include:

- to be able to understand the field of CSR and the managerial responsibilities of HR Directors to stakeholders (i.e., shareholders, consumers, suppliers, civil society, and other constituencies) as they are manifested in the day to day issues,
- to be able to recognize ethical issues in business,
- to be able to apply several important frameworks for moral reasoning to complex business issues,

L'IAE DIJON est habilité à recevoir la Taxe d'Apprentissage.

3/8

- to appreciate the role of ethics as central in business decision-making,
- to develop a general management perspective that includes an ability to formulate, analyse and defend decisions in ethical terms,
- to critically examine your own ethics and test them in conversation with your peers.

#### Politique Emploi Handicap : 3 h CM

Connaitre les concepts de discrimination / handicap. Informer sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Connaitre les étapes de la DOETH Déclaration Obligatoire pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés

#### Diversité : Discrimination et égalité professionnelle 6 h CM

Sensibiliser les étudiants à la question des discriminations et de la diversité.

Identifier les enjeux, obligations légales, et leviers en tant que responsable RH en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

#### Marketing RH : 6 h CM

Dans un environnement d'entreprise global et compétitif, il s'agit de permettre aux étudiants de : comprendre le contexte du marché de l'emploi (War for Talents), intégrer les nouvelles attentes individuelles & collectives, savoir s'adresser aussi bien à l'interne qu'à l'externe pour...

...ATTIRER – DEVELOPPER – ENGAGER / FIDELISER..., Comprendre les enjeux du marketing RH, Etre capable de recommander une stratégie de marketing RH.

#### Conditions de travail : Gestion de l'absentéisme : 6 h CM

Cartographier l'absentéisme, identifier les leviers d'action pour réduire l'absentéisme, établir un plan d'action, maîtriser les contre-visites médicales et entretiens de retour

## UE 5 : Pratiques RH

#### Cas de GRH : 6 h CM

Etude d'un cas pratique incluant : Conduite du changement - Relations professionnelles - Implication du personnel<sup>[SEP]</sup>- Santé au travail<sup>[SEP]</sup>- Recrutement<sup>[SEP]</sup>- Formation<sup>[SEP]</sup>- Communication interne. Le cas montre différentes facettes du DRH en situation (vis-à-vis de ses collègues du comité de direction, vis-à-vis des acteurs internes et externes), pour faire évoluer la situation initiale. Exposé, travail en sous-groupes.

#### Recrutement : Professionnaliser ses recrutements 10 h CM

Contraintes juridiques, rédaction d'un cahier des charges d'un poste, identifier les compétences clés attendues, rédiger une prestation de recrutement, rédiger son 'mapping-sourcing', utiliser avec déontologie les outils du Web 2.0., préparer un jury d'entretien, construire ses mises en situation, repérer les qualités personnelles, savoir évaluer l'authenticité et le potentiel d'un candidat, poser et formuler ses questions, prises de notes pendant l'entretien, construire son compte-rendu et sa grille d'évaluation, présenter sa stratégie et outils de recrutement, réaliser des entretiens, comment faire un retour d'évaluation à un candidat, proposer une short-list à un manager.

**Recrutement : entretiens 6 h CM**

Évaluer leur pratique par des mises en situations, proches du réel, en préparant les étudiants du Master 2 AQPS aux entretiens de recrutement pour des stages de 6 mois.

**Talent Management : 6 h CM**

Définition d'un talent. Objectifs : comment repérer, attirer, évaluer, fidéliser les talents ? Quels outils de gestion des talents ?

**Rémunération : 24 h CM**

Présentation des différentes composantes d'un système global de rémunération et compréhension de ses enjeux stratégiques ; connaître les principaux programmes de Rémunération et d'Avantages Sociaux et en comprendre les mécanismes et fondements sur lesquels ils s'appuient ; présentation des outils des politiques salariales : individualisation des rémunérations, actionnariat des salariés, avantages sociaux, épargne d'entreprise ; facteurs d'évolution de la masse salariale ; simulation d'une politique salariale.

Sur la base du système français, sensibiliser les étudiants à la palette des outils de rémunération et à la finalité managériale de chacun de ces outils. S'interroger sur les spécificités des pays à considérer dans le cadre du déploiement d'une politique de rémunération à l'international. Se familiariser avec quelques mécanismes relatifs à la mobilité internationale.

Cela doit permettre ensuite de construire une recommandation générale et synthétique de mise en place d'une politique de Rémunération et Avantages Sociaux.

**Relations sociales : 6 h CM**

Dresser un état des lieux des relations sociales. Sensibiliser les étudiants à la spécificité macro et micro des relations sociales en France et à l'importance du dialogue social. Sur la base de retours d'expérience, monter en généralité et déduire les fondamentaux de la pratique des relations sociales en entreprise (difficultés communément rencontrées par les acteurs pour faire émerger une négociation et conditions à réunir pour instaurer un dialogue social de qualité). Exemples de cas : gérer les relations sociales dans un PSE, Gérer les relations sociales suite à NAO, Gérer des NAO dans un contexte d'activité faible.

**Témoignages :**

**Partage RH/Managers : 3 h CM**

Comment la fonction RH peut-elle accompagner les managers dans un contexte de changement organisationnel et de questionnement sur le sens du travail, pour tendre vers l'efficacité voire la performance, tout en se souciant de leur équilibre personnel et de leur crédibilité ?

**Consulting RH : 6 h CM**

Faire découvrir les métiers du conseil en GRH. Côté recruteur, côté postulant...

**Cohésion d'équipe : 3 h CM**

Jeu par équipes dans la ville de Dijon pour retrouver des indices et renforcer la cohésion d'équipe

**Posture managériale : 6 h CM**

Les objectifs de ce séminaire sont : définir la notion de posture comportementale (et points de vigilance), en comprendre les enjeux (pour soi, pour sa relation avec les différents acteurs de l'entreprise), comprendre et utiliser l'écoute active (en 6 étapes) comme outil de posture.

## Semestre 4

### UE 1 : Management des Hommes

**Négociation et communication RH : 12 h CM**

Savoir négocier est une compétence qui s'acquiert et se perfectionne. Comment s'engager dans une négociation constructive : Comment bien préparer une négociation ? Comment engager la discussion ? Comment repérer les scénarios à risque et éviter les pièges ? Quelles stratégies et tactiques adopter pour augmenter ses chances d'aboutir à un accord gagnant-gagnant ? Grâce à de nombreux outils, notamment la méthode des 3 C (consulter, confronter, concrétiser), les plans d'actions et les diagnostics, des points de repères indispensables permettent d'évoluer avec aisance dans les négociations.

**Management des conflits : 6 h CM**

Appréhender la dimension plurielle du « *Conflit* ». *Acquérir* quelques éléments théoriques et outils pratiques sur le management des conflits. Etre plus à l'aise avec le conflit (à titre personnel). Apprendre à mieux gérer une situation conflictuelle. Appréhender ce qu'est le rôle des RH dans la gestion du conflit.

**Psychologie sociale : 6 h CM**

Comprendre ce qu'est une émotion, comment elles se construisent, quelle est leur fonction. Connaître les 4 compétences de l'intelligence émotionnelle. Savoir nommer ses émotions avec la bonne forme. Utiliser les émotions comme une force dans son management.

**Leadership et Personnalité : 6 h CM**

Sensibiliser les alternants à l'importance des personnalités à partir du modèle du DISC, pratiquer le management relationnel

**Coaching d'organisation : 6 h CM**

Qu'est ce que le coaching d'organisation ? Pourquoi ? Comment ça marche ? Et si on pratiquait l'intelligence Collective ? Réflexion sur le coaching, ses risques et comment se garantir de sa qualité ?

### UE 2 : Compétences

**Formation et développement des compétences : 9 h CM**

Rappel du cadre légal. Comprendre les enjeux, le rôle du développement des compétences et d'une politique de formation. Comprendre la place de la formation au sein de la fonction RH et plus précisément au sein du développement RH. A quoi sert la formation au delà de l'aspect obligation de l'employeur d'adapter les salariés

L'IAE DIJON est habilité à recevoir la Taxe d'Apprentissage.

au poste de travail. Que peut apporter un chargé de formation au sein du service ressources humaines ? Intérêt de la formation.

#### Gestion de la performance et des compétences : 15 h CM

Présenter la philosophie et les outils concrets de l'ensemble des processus composant la GPEC. Apporter aux étudiants une vision « systémique » de la fonction RH de la définition de la stratégie d'entreprise à la déclinaison des enjeux RH. Apporter des outils pratiques concrets permettant de mettre en œuvre une démarche de gestion de la performance et des compétences.

#### Gestion des carrières et des talents : 6 h CM

Faire acquérir aux étudiants des connaissances concernant les problématiques de la gestion des carrières et des talents, et concernant les outils qui y sont associés ; comprendre l'adéquation de cet aspect de la GRH avec la politique globale de l'entreprise (contexte culturel et organisationnel). Contenu : Gestion des carrières, Le gestionnaire des carrières demain, La gestion des talents, Le cas Danone, Le management interculturel: quelques rappels, Exposés concernant le contexte d'emploi en Asie, la gestion des talents en Asie et en Amérique du Sud.

### UE 3 : Recherche en GRH

#### Mémoire de recherche en GRH

Mémoire réalisé par l'alternant sur un thème RH donnant lieu à une soutenance en présence du tuteur universitaire et du tuteur en entreprise.

#### Initiation à la recherche en GRH : 6 h CM

Donner les bases pour réaliser un mémoire sur le modèle d'une recherche scientifique. Il s'agit ici d'initier les alternants à la lecture d'articles scientifiques, la compréhension de la méthodologie de recherche, à la construction d'une revue de littérature et d'une problématique.

Contenu : Eléments constitutifs d'une recherche, démarche de recherche appliquée au mémoire, question de recherche et problématiques, revue de littérature, méthodologie, résultats et discussion.

### UE 4 : Professionnalisation

#### Alternance (12 mois)

Contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) sur 12 mois réalisée au sein d'un service RH en entreprise.

#### Séminaire d'intégration : 12 h CM

Créer une dynamique de groupe pour faciliter l'esprit promotion. Accélérer la connaissance des étudiants pour travailler plus facilement ensemble. Permettre aux étudiants d'exprimer de manière ludique et souvent caricaturale de leur vision du métier. Organisation d'un spectacle de 45 mn par l'ensemble de la promotion (après les deux jours de formation) : suite de sketches portant sur leur vision de la GRH.

**Intégration dans l'emploi : 15 h CM**

Accompagner les alternants dans la réussite de leur intégration dans l'emploi à l'issue du Master GRH. Meilleure connaissance du marché du travail sur leur fonction (gestion des ressources humaines). Comprendre la notion de projet professionnel et identifier les éléments de construction de leur propre trajectoire. Transmettre des clés et outils dans le cadre de leur recherche d'emploi.

Retenir l'attention avec son CV et sa lettre de motivation, leviers à activer dans sa recherche d'emploi, valoriser son expérience en tant que junior, négocier sa rémunération pour son premier poste, quelques éléments clés pour réussir ses entretiens.