

Partager



Email destinataire :

Vous devez renseigner un email valide

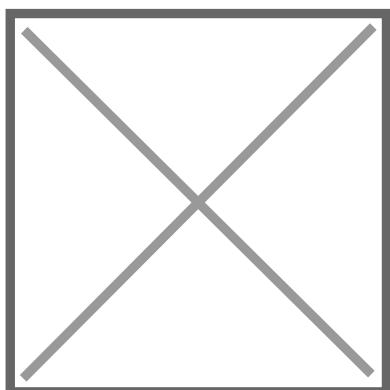
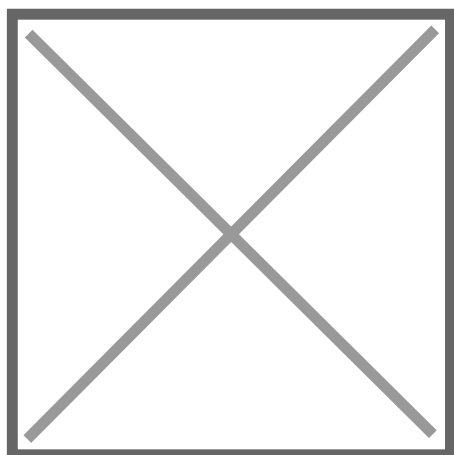
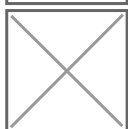
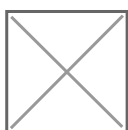
Envoyer

Une erreur est survenue. Merci de réessayer ultérieurement

Le mail de partage a bien été envoyé.

Ajouter au comparateur

## M2 Management et Développement des Ressources Humaines (MDRH) -Site Guyancourt



Master

Mention Gestion des ressources humaines

Régime(s) d'inscription

Formation en apprentissage Formation continue

Langue(s) d'enseignement

## Français

Le master « Management et Développement des RH » a pour objectif de former à la dynamique managériale de la fonction RH, aux enjeux RH à venir dans le cadre d'une approche globale et transversale et de spécialiser des futurs cadres en management et développement RH.

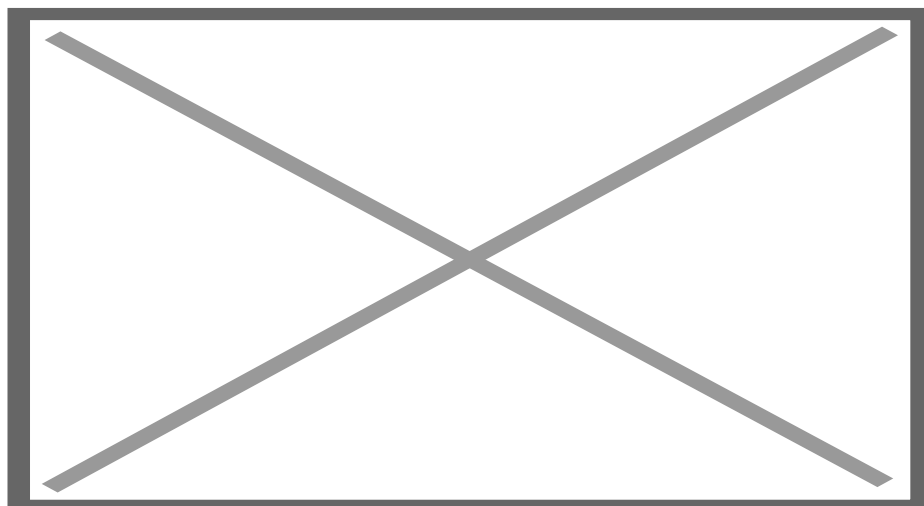
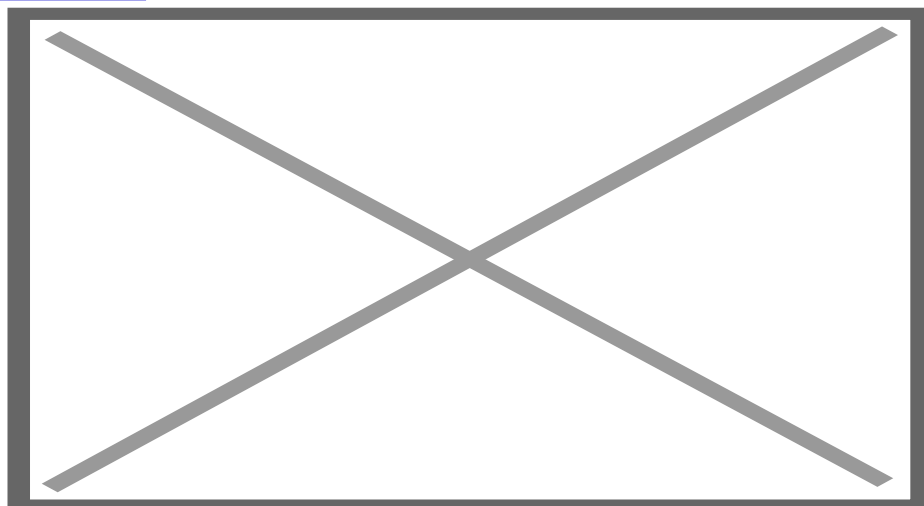
Le Master « Management et Développement des RH » a pour objectif de former aux enjeux RH stratégiques et managériaux, actuels et à venir, dans le cadre d'une approche globale et transversale de la fonction.

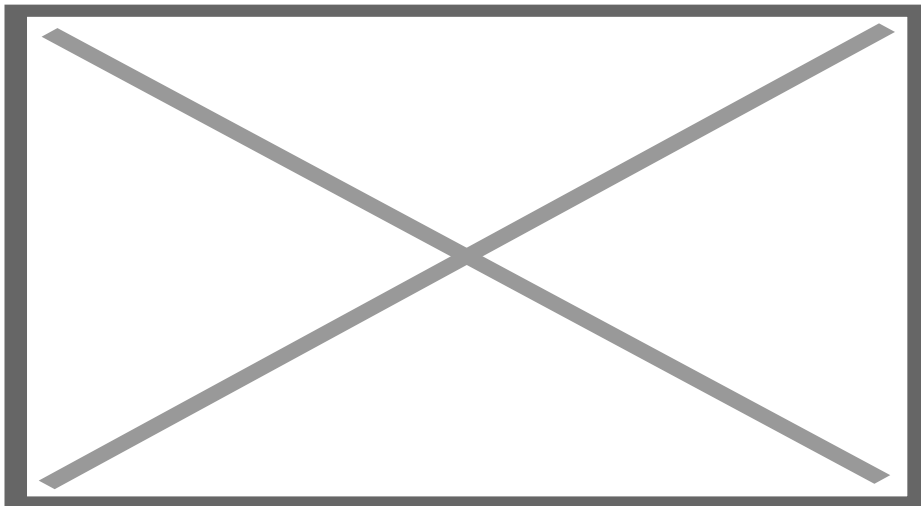
Il permet ainsi de spécialiser les futurs cadres en management et développement RH, offrant des perspectives d'évolution vers des postes polyvalents de développement des RH. Il se prépare par la voie de l'alternance ou de la formation continue ; avec un rythme d'une semaine à l'université et de deux semaines en entreprise.

De plus, le master "Management et Développement des Ressources Humaines" met également l'accent sur les ressources humaines à l'international et le management interculturel, notamment via une mobilité internationale courte en Europe.

[Télécharger la fiche détaillée](#)

[Je candidate](#)





## Informations

- [Présentation](#)
- [Admission](#)
- [Programme](#)

Présentation

# Compétences

- Elaborer et déployer une stratégie RH
- Manager des projets RH dans un environnement en mutation
- Piloter et évaluer des pratiques et outils RH
- Elaborer et mettre en œuvre une problématique de recherche en management des RH
- Communiquer en contexte professionnel
- Manager en responsabilité de manière intégrée et innovante

## Objectifs pédagogiques de la formation

Le master 2 « Management et Développement des RH » a pour objectif de former aux enjeux RH stratégiques et managériaux, actuels et à venir, dans le cadre d'une approche globale et transversale de la fonction. Il permet ainsi de spécialiser les futurs cadres en management et développement RH, offrant des perspectives d'évolution vers des postes polyvalents de développement des RH.

Il vise également à faire acquérir aux étudiants des savoirs théoriques, des savoir-faire, des savoir-être et des savoir apprendre dans les différents domaines des ressources humaines.

A l'issue de leur formation, les étudiants seront capables d'assurer les responsabilités incombant aux cadres de la fonction Ressources Humaines, soit de manière globale dans les petites et moyennes entreprises, soit dans les différentes spécialités RH des grandes entreprises, dans tout secteur économique.

Les études d'insertion montrent que les étudiants occupent les emplois suivants : Responsable Ressources Humaines ; RH de proximité ; Chargé Développement RH ; chargé de mobilité RH ; chargé Relations sociales ; chargé GEPP ; Chargé d'études et de prospective RH ; Chargé du recrutement ; chargé de formation ; Consultant spécialisé dans les thématiques de GRH ; à terme, DRH adjoint, DRH dans un établissement ou un siège social...

# Débouchés

## Professionnels

**Après un master : Chargé(e) d'études**  
**Administrateur du personnel**  
**Chargé de développement**

Admission

## **Voie d'accès**

Droit  
Gestion  
Economie et gestion  
Administration économique et sociale  
Sociologie  
Psychologie

## **Capacité d'accueil**

### **Places**

25

## **Public visé et prérequis**

Les profils de master permettant d'intégrer le M2 « Management et Développement des RH » sont les suivants : Master 1 "Management et Développement des RH" ; Master 1 de Gestion ou de Management à titre principal ; Master 1 d'Economie-Gestion ou d'AES ; Master 1 de Sciences Sociales, de Droit, de Sociologie, de Psychologie.

Par ailleurs, un niveau d'anglais correspondant au niveau B1 minimum est exigé et la présentation d'un Score IAE-Message est particulièrement appréciée.

## **Période(s) de candidature**

Plateforme Inception

Du 24/03/2026 au 04/04/2026

## **Pièces justificatives**

### **Obligatoires**

Copie diplômes.

Copie pièce d'identité.

Lettre de motivation.

TOEIC.

Tous les relevés de notes des années/semestres validés depuis le BAC à la date de la candidature.

Attestation de niveau d'anglais.

Niveau B1 (ou équivalent), idéalement sous la forme d'un score à un test (TOEIC, Cambridge, TOEFL, IELTS, BULATS, London Test of English, CLES...), ou d'une attestation de votre enseignant d'anglais ou de résultats d'un test de positionnement.

Attestation de français (obligatoire pour les non francophones).

Curriculum Vitae.

## Facultatives

Score IAE-Message.

Dossier VAPP (obligatoire pour toutes les personnes demandant une validation des acquis pour accéder à la formation) <https://www.universite-paris-saclay.fr/formation/formation-continue/validation-des-acquis-de-lexpérience>.

Document justificatif des candidats exilés ayant un statut de réfugié, protection subsidiaire ou protection temporaire en France ou à l'étranger (facultatif mais recommandé, un seul document à fournir) :

- Carte de séjour mention réfugié du pays du premier asile
- OU récépissé mention réfugié du pays du premier asile
- OU document du Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés reconnaissant le statut de réfugié
- OU récépissé mention réfugié délivré en France
- OU carte de séjour avec mention réfugié délivré en France
- OU document faisant état du statut de bénéficiaire de la protection subsidiaire en France ou à l'étranger.

Programme

Bloc 1 : Elaborer et déployer une stratégie RH

| Matières                                                             | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|----------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 3 : Relations professionnelles et dialogue social</a> | 3    | Annualisé | 24    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 3 : Relations professionnelles et dialogue social

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 24

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

Connaissances relatives à l'histoire du syndicalisme et aux différentes idéologies syndicales

Programme / plan / contenus

**I- Négociation et conflit :** revue de littérature de la négociation, compréhension des enjeux de la négociation dans le cadre d'un conflit

**II- Structure et processus de négociation :** travail sur la perception afin d'illustrer les divers types de négociation (distributive, intégrative, ...) et mises en pratique (expérience d'Asch, dilemme du prisonnier, expérience de Dolinsky & Nawrat sur l'effet de la crainte puis du soulagement, ...)

**III- Techniques et tactiques de négociation :** présentation des techniques de négociation classique et des techniques de négociation coopérative, présentation de la médiation comme ouverture

Objectifs d'apprentissage

- Maîtriser les enjeux de la négociation collective en entreprise : déterminer un calendrier social, connaître les obligations légales en termes de négociation collective...
- Maîtriser différentes techniques de négociation collective et sa communication non verbale
- Distinguer la négociation de la manipulation
- Appréhender la notion de perception pour améliorer sa gestion des émotions

Organisation générale et modalités pédagogiques

Les cours seront structurés de manière à :

- Connaître les concepts fondamentaux de la négociation collective
- Pratiquer la négociation au quotidien
- Pratiquer la négociation dans le cadre professionnel en préparant une simulation de négociation

| Matières                                                                          | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 2 :<br/>Employabilité et<br/>développement des<br/>compétences</a> | 3    | Annualisé | 24    |    |    |              |              |           |               |        |         |

| Matières | ECTS | Semestre | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|----------|------|----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| ■        |      |          |       |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 2 : Employabilité et développement des compétences

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 24

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

Les étudiants doivent avoir suivi des enseignements fondamentaux en gestion des ressources humaines (GRH) et en management des organisations, afin de maîtriser les notions clés relatives aux politiques RH, à la structure organisationnelle et aux dynamiques de travail collectif.

Une familiarité préalable avec les concepts de formation, d'évaluation et de gestion des carrières est également souhaitable, dans la mesure où cette unité d'enseignement s'appuie sur la compréhension des mécanismes de développement des compétences et d'accompagnement professionnel.

Programme / plan / contenus

Introduction à la gestion des compétences et de la formation

Outils et méthodes d'identification des compétences

Plans de développement et ingénierie de formation

Gestion de la mobilité et des carrières

Motivation, mobilisation et engagement au travail

Management intergénérationnel et diversité des parcours professionnels

Évaluation et pilotage des politiques de compétences

Objectifs d'apprentissage

Cette unité vise à permettre aux étudiants de :

- Comprendre les enjeux stratégiques liés à la gestion et au développement des compétences dans les organisations.
- Être capables de concevoir et de mettre en œuvre un plan de développement des compétences aligné

| Matières                                                | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|---------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 1 : Management<br/>stratégique de RH</a> | 3    | Annualisé | 24    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 1 : Management stratégique de RH

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 24

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Programme / plan / contenus

Dans une première partie, sont abordées les problématiques contemporaines RH : ses défis, ses logiques en matière de management RH, les nouveaux rôles des DRH.

Dans une deuxième partie, est abordé un domaine RH spécifique, les plans de sauvegarde de l'emploi : les causes et alternatives aux PSE, les mesures d'un PSE, les conséquences humaines d'un PSE, les rôles des différentes parties prenantes.

Objectifs d'apprentissage

L'objectif de ce cours est de souligner le lien entre RH et stratégie. Une politique RH ne doit pas seulement s'aligner sur la stratégie ; il est également nécessaire que celle-ci précède et anticipe les questions stratégiques de manière proactive.

Organisation générale et modalités pédagogiques

Sont étudiés les problématiques contemporaines de la fonction RH ; les plans de sauvegarde de l'emploi.

Compétences

Analyser la dimension stratégique des ressources humaines au sein des organisations.

Connaitre les différentes problématiques contemporaines de la GRH.

Analyser un changement organisationnel impliquant un plan de sauvegarde de l'emploi

Analyser les conséquences humaines de la mise en œuvre de PSE.

Bibliographie

## Bloc 2 : Manager des projets RH dans un environnement en mutation

| Matières                                    | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|---------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 6 : RH à l'international</a> | 3    | Annualisé | 27    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 6 : RH à l'international

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

Connaissances de base en gestion des ressources humaines (GRH) : recrutement, formation, évaluation, rémunération.

Notions fondamentales en management et en comportement organisationnel.

Ouverture aux questions de diversité culturelle et d'internationalisation des entreprises.

Programme / plan / contenus

Partie 1 – Pratiques RH en contexte interculturel et international

Introduction à la gestion internationale des RH.

Modèles de gestion interculturelle

Stéréotypes et diversité.

Biais cognitifs et pratiques RH.

Gestion d'équipes multiculturelles, expatriation.

Partie 2 – Évolution et transformations de la GIRH

Modèles organisationnels : ethnocentrique, polycentrique, géocentrique.

Evolutions et nouveaux défis : travail hybride international, conformité, équité globale.

Études de cas comparatives

Objectifs d'apprentissage

Comprendre les enjeux, les acteurs et les logiques de la gestion internationale des ressources humaines (GIRH).

Identifier l'impact des différences culturelles et institutionnelles sur les pratiques RH.

| <b>Matières</b>                                      | <b>ECTS</b> | <b>Semestre</b> | <b>Cours</b> | <b>TD</b> | <b>TP</b> | <b>Cours-<br/>TD</b> | <b>Cours-<br/>TP</b> | <b>TD-<br/>TP</b> | <b>A<br/>distance</b> | <b>Projet</b> | <b>Tutorat</b> |
|------------------------------------------------------|-------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| <a href="#"><u>UE 5 : Crises et<br/>conflits</u></a> | 3           | Annualisé       | 27           |           |           |                      |                      |                   |                       |               |                |

## UE 5 : Crises et conflits

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

Ce module s'adresse à des étudiants disposant de connaissances de base en management, communication et dynamique des organisations.

Une compréhension préalable des processus décisionnels, des mécanismes de gouvernance et des relations interpersonnelles en contexte professionnel constitue un atout. Il est également recommandé d'avoir suivi un module d'introduction au management ou à la gestion de projet, afin de mieux appréhender les logiques de coordination et de responsabilité qui sous-tendent la gestion de crise.

Programme / plan / contenus

Introduction : différence entre crise et conflit

- 1- Eviter la crise
- 2- Se préparer à la crise
- 3- Repérer la crise
- 4- Endiguer la crise
- 5- Résoudre la crise
- 6- Le retour d'expérience

Objectifs d'apprentissage

Le module « Crise et Conflit » vise à permettre aux participants de comprendre et maîtriser les différentes phases du cycle de la crise, depuis la prévention jusqu'au retour d'expérience.

À l'issue de ce module, les apprenants seront capables de :

1. Éviter la crise : identifier les signaux faibles, évaluer les risques et mettre en place des dispositifs de veille et de prévention.
2. Se préparer à la crise : élaborer un plan de gestion de crise, structurer les rôles et responsabilités, et concevoir des outils de communication adaptés.
3. Repérer la crise : diagnostiquer une situation critique, reconnaître les dynamiques de tension ou de conflit, et décider du passage en mode crise.
4. Endiguer la crise : mobiliser les ressources humaines, matérielles et communicationnelles pour limiter l'impact

| Matières                                                                        | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 4 :<br/>Comportements<br/>humains dans les<br/>Organisations</a> | 3    | Annualisé | 27    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 4 : Comportements humains dans les Organisations

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Programme / plan / contenus

Dans une première partie, seront étudiées les caractéristiques de l'individu : ses valeurs, sa personnalité, ses émotions, ses perceptions...

Dans une deuxième partie, sera étudié l'individu dans l'organisation : ses motivations, l'autorité, le pouvoir...

Objectifs d'apprentissage

L'objectif de ce cours est d'appréhender les comportements des individus au sein des organisations.

Organisation générale et modalités pédagogiques

Cours et mini-tests de positionnement individuel

Compétences

Connaître les différentes caractéristiques de l'individu, ses attitudes et ses réactions au sein d'une organisation.

Etre capable d'analyser celles-ci dans un contexte professionnel.

Bibliographie

ALEXANDRE-BAILLY F. & al., *Comportements humains et management*, Pearson Education, 2022

ROBBINS S., COULTER M. et al. *Management – L'essentiel des concepts et pratiques*, Pearson, 11ème édition, 2020

ROBBINS S., JUDGE T. *Comportements organisationnels* Pearson, 2023

UHL-BIEN M., SCHERMERHORN J., HUNT J. et de BILLY C. *Comportement humain et Organisation*, Pearson, 6ème édition, 2018

VAULFRY G. et al. (dir.) *Psychologie du travail et des*

### Bloc 3 : Piloter et évaluer des pratiques et outils RH

| Matières                                                                  | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|---------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 9 :<br/>Evaluation,<br/>performance<br/>sociale et RSO</a> | 4    | Annualisé | 27    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 9 : Evaluation, performance sociale et RSO

ECTS : 4

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

Les étudiants doivent avoir validé les enseignements fondamentaux du Master 1 GRH, notamment ceux portant sur la gestion de la performance, le management stratégique des RH et les fondements de la responsabilité sociétale.

Une connaissance préalable des outils de recrutement, d'évaluation et de rémunération est recommandée. Ces prérequis permettent d'aborder l'évaluation de la performance et de la RSO sous un angle stratégique et critique, en lien avec les transformations du travail et les attentes éthiques contemporaines.

Programme / plan / contenus

- Les politiques d'évaluation dans la stratégie RH
- Les outils et dispositifs d'évaluation
- Liens entre performance, motivation et rémunération.
- Plans de rémunération, variables et équité interne.
- Performance globale et responsabilité sociétale
- Management responsable et éthique de l'évaluation

Objectifs d'apprentissage

L'unité d'enseignement vise à :

- Comprendre les fondements théoriques et stratégiques de l'évaluation des performances individuelles et collectives.
- Savoir construire et piloter un dispositif d'évaluation intégrant les compétences, la performance et la contribution à la responsabilité sociétale.
- Identifier les liens entre évaluation, reconnaissance, rémunération et développement professionnel.
- Développer une vision intégrée de la performance organisationnelle, articulant efficacité économique, qualité du travail, équité et durabilité.

| <b>Matières</b>                                          | <b>ECTS</b> | <b>Semestre</b> | <b>Cours</b> | <b>TD</b> | <b>TP</b> | <b>Cours-<br/>TD</b> | <b>Cours-<br/>TP</b> | <b>TD-<br/>TP</b> | <b>A<br/>distance</b> | <b>Projet</b> | <b>Tutorat</b> |
|----------------------------------------------------------|-------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| <a href="#"><u>UE 8 : Droit du travail collectif</u></a> | 3           | Annualisé       | 27           |           |           |                      |                      |                   |                       |               |                |

## UE 8 : Droit du travail collectif

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

- Maîtrise des principes du droit du travail individuel (contrat de travail, pouvoir disciplinaire, rupture du contrat, etc.).
- Connaissance des acteurs du droit du travail : employeurs, salariés, inspection du travail, conseil de prud'hommes, etc.

Programme / plan / contenus

1/ le syndicat ou l'histoire d'un contrepouvoir (la construction du modèle syndical, de la conflictualité au partenariat)

2/ Le statut juridique du syndicat (l'organisation du syndicat, la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer)

3/ l'activité syndicale (les finalités et les formes d'action, l'existence de la section syndicale, les moyens dédiés à l'action syndicale)

4/ La grève (l'exercice du droit de grève, les effets de la grève licite et des mouvements illicites)

5/ La réaction patronale (les limites au lock out, les principes de non-discrimination syndicale)

Objectifs d'apprentissage

### Comprendre les fondements juridiques du droit collectif

- Appréhender les principes constitutionnels et internationaux (liberté syndicale, droit de grève).
- Connaître les sources du droit collectif : Code du travail, conventions collectives, jurisprudence, droit européen.

### Maîtriser le régime juridique des syndicats

- Savoir définir et analyser le statut juridique du syndicat (création, personnalité morale, représentativité, prérogatives)

| Matières                                           | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|----------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 7 : Droit du travail individuel</a> | 3    | Annualisé | 27    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 7 : Droit du travail individuel

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

- **Maîtrise du droit du travail général (niveau Master 1) :** Le cours de 2ème année opère une continuité avec celui de 1ère année.
- Il suppose une connaissance des sources du droit du travail (code du travail, conventions collectives, jurisprudence)
- Bases du contrat de travail (éléments constitutifs)
- Les obligations de l'employeur lors de l'embauche
- Clauses spécifiques opposables au salarié.
- **Des compétences transversales**
- Bonne expression écrite et orale
- Capacité de raisonnement et de démonstration : savoir argumenter
- Maîtrise du Power Point

Programme / plan / contenus

- Le recours au CDD (les motifs de recours, les éléments de validité ou en cas de défaut de requalification en CDI, les motifs de rupture.
- L'accident du travail (les éléments de qualification)
- L'accident de mission
- L'accident de trajet
- Le licenciement, nécessité d'une cause réelle et sérieuse
- Le licenciement, la hiérarchie des fautes
- Le licenciement, la procédure à suivre
- La démission, rupture conventionnelle/rupture transactionnelle

Objectifs d'apprentissage

- **Approfondir la maîtrise du droit des relations individuelles de travail**
- Comprendre les règles complexes encadrant l'exécution et la rupture du contrat de travail.
- Analyser les implications juridiques des différentes situations de travail (contrat à durée déterminée, accident, licenciement...).
- **Développer une capacité d'analyse juridique appliquée au droit du travail**

#### Bloc 4 : Communiquer en contexte professionnel

| Matières                                                                                      | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 12 :<br/>Méthodologie -<br/>Préparation du<br/>mémoire de fin<br/>d'études</a> | 3    | Annualisé | 12    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 12 : Méthodologie - Préparation du mémoire de fin d'études

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 12

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Programme / plan / contenus

La partie méthodologique du cours aborde les questions suivantes :

- les caractéristiques générales du mémoire ;
- les indications relatives à la réalisation de la revue de littérature permettant de définir le sujet du mémoire et son traitement ;
- les modalités de collecte de données concrètes ;
- les conditions du travail d'analyse articulant les données concrètes collectées et la littérature ;
- les modalités concrètes de recherche bibliographique, les conventions de rédaction et de présentation du mémoire.

Un suivi individuel des étudiants en vue de la rédaction de leur mémoire est organisé dans le prolongement des cours, afin de les aider à appliquer la méthodologie tout au long de la réalisation de leur mémoire. Le mémoire fait l'objet d'une soutenance orale.

### Objectifs d'apprentissage

Ce cours a pour objectif de préparer les étudiants à la réalisation du mémoire de fin d'études du Master. L'objectif de ce mémoire est de permettre aux étudiants de traiter de façon approfondie une problématique d'entreprise, en se basant sur des données concrètes recueillies pendant leur apprentissage et en discutant ces données au regard des travaux existants

### Organisation générale et modalités pédagogiques

L'UE s'appuie sur un cours présentant les attendus du mémoire de fin d'études et est complété par un suivi individualisé de l'étudiant afin de l'accompagner dans le choix de la problématique et la rédaction du mémoire.

| Matières                                                    | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|-------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 11 : Anglais -<br/>Préparation<br/>TOEIC</a> | 3    | Annualisé |       | 18 |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 11 : Anglais - Préparation TOEIC

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Travaux dirigés : 18

Langue d'enseignement

Anglais

Enseignement à distance

non

Prérequis

Niveau B1 CECRL

Programme / plan / contenus

TOEIC – Exercices entraînement Compréhension orale

TOEIC – Exercices entraînement Compréhension écrite

Objectifs d'apprentissage

Préparation au TOEIC :

Objectif Score : 785 +/- 990

- Analyse niveau/score de départ et test blanc – analyse de score (globale puis de détail pour cibler les sections du test à travailler en particulier).
- Recommandations de progression personnalisée pour optimiser son score.
- Orientation des révisions individualisées en parallèle des options « points de grammaire / vocabulaire » disponibles sur la plateforme e-learning TOEIC

Organisation générale et modalités pédagogiques

Préparation au TOEIC objectif : 785 +/-990 minimum Niv B2 du CECRL

- Recommandations de progression personnalisée en concordance avec les chapitres de la plateforme e-learning TOEIC pour optimiser son score
- Tests séquencés pour améliorer graduellement rapidité d'exécution et maintien de la concentration
- Exercices de Listening & Reading Comprehension – corrections et commentaires en classe complétés par des points révision de grammaire et QCM contrôle des connaissances

Développement du vocabulaire « Business » fréquemment

| <b>Matières</b>                                                                                               | <b>ECTS</b> | <b>Semestre</b> | <b>Cours</b> | <b>TD</b> | <b>TP</b> | <b>Cours-<br/>TD</b> | <b>Cours-<br/>TP</b> | <b>TD-<br/>TP</b> | <b>A<br/>distance</b> | <b>Projet</b> | <b>Tutorat</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| <a href="#"><u>UE 10 :<br/>Management<br/>interculturel et<br/>mobilité<br/>internationale<br/>courte</u></a> | 3           | Annualisé       | 21           | 21        |           |                      |                      |                   |                       |               |                |

## UE 10 : Management interculturel et mobilité internationale courte

ECTS : 3

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 21

Travaux dirigés : 21

Langue d'enseignement

Anglais

Enseignement à distance

non

Programme / plan / contenus

Internationalisation (enjeux, problèmes)

Typologies d'entreprises internationales

Cultures et management interculturel

Etude de cas de management interculturel

Objectifs d'apprentissage

Ce cours permet de comprendre la notion de culture et son impact sur le monde du travail et les organisations, de développer une ouverture et une sensibilité interculturelle, d'identifier les risques liés aux rencontres interculturelles en milieu professionnel, et de mettre en œuvre des stratégies favorisant la synergie entre les cultures. Les étudiants apprennent à :

- Comprendre les différentes dimensions de la culture (valeurs, normes, comportements, représentations) et analyser leur influence sur les pratiques managériales, la communication, la prise de décision et la dynamique d'équipe ;
- Reconnaître comment les différences culturelles affectent la performance, la motivation et la cohésion au sein des organisations internationales ;
- Adopter une posture réflexive et empathique face à la diversité culturelle, en interrogeant ses propres cadres de référence ;
- Cultiver l'écoute active, le respect des différences et la capacité d'adaptation dans des environnements multiculturels ;
- Identifier les risques liés aux rencontres interculturelles en milieu professionnel et à détecter les principaux facteurs de malentendus, de tensions ou de conflits issus des différences culturelles — qu'ils concernent la communication, le rapport à l'autorité, au temps, au travail ou à la hiérarchie ;

| Matières                                               | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|--------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 15 :<br/>Conférences<br/>Acteurs RH</a> | 0    | Annualisé | 30    |    |    |              |              |           |               |        |         |
| ■                                                      |      |           |       |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 15 : Conférences Acteurs RH

ECTS : 0

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 30

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Programme / plan / contenus

ont abordées les problématiques des parties prenantes en fonction de leur domaine professionnel.

Objectifs d'apprentissage

Cette UE a pour objectif de mettre en place des conférences d'acteurs de la fonction RH, parties prenantes des RH tels qu'un inspecteur du travail, un ergonomiste, un médecin du travail...

Organisation générale et modalités pédagogiques

Conférences de professionnels

Compétences

Etre capable de connaître les différentes parties prenantes autour de la fonction RH

Etre capable d'analyser et de comprendre les enjeux RH de leurs métiers

Nature de l'évaluation

Evaluation Continue Intégrale

[UE 14 : Ethique  
et responsabilité  
sociale et  
sociétale](#)

4 Annualisé 27

## UE 14 : Ethique et responsabilité sociale et sociétale

ECTS : 4

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

Une connaissance de base des principes du management et des ressources humaines est attendue.

Une familiarité avec les concepts de valeurs et culture d'entreprise, ainsi qu'une première réflexion sur le management éthique, constitue un atout.

Programme / plan / contenus

1. L'éthique
2. Le management éthique - La théorie des parties prenantes
3. Méthodes et instrument de management éthique - Le système d'alerte et la médiation : intervention de la facilitatrice du Groupe RENAULT
4. Management des parties prenantes - RSE
5. Etude de cas en groupe évaluée

Objectifs d'apprentissage

Identifier les différentes dimensions de l'éthique.

Identifier les enjeux éthiques du management, situer son rôle d'opérationnel RH face à l'éthique.

Agir et décider en respect de l'éthique, intégrer la RSE dans la stratégie RH.

Organisation générale et modalités pédagogiques

Alternance de :

- Cours interactifs (apports théoriques et discussions guidées) ;
- Études de cas réelles ;
- Travaux de groupe avec restitution orale ;
- Jeux de rôle et mises en situation pour expérimenter les concepts ;
- Analyse critique de politique RSE.

| Matières                                                              | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|-----------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 13 :<br/>Management<br/>d'équipe et<br/>leadership</a> | 4    | Annualisé | 27    |    |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 13 : Management d'équipe et leadership

ECTS : 4

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Cours magistraux : 27

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

Avoir une première expérience en RH ou en management d'équipe.

Programme / plan / contenus

Méthodes : participatives, expérientielles, travaux de groupe et individuels/réflexifs

- Apports conceptuels courts et interactifs
- Ateliers de réflexion sur soi et d'intelligence collective
- Cas pratiques et simulations de situations RH
- Outils utilisés : DISC, Feedback structuré, grille PESTEL, SWOT, Arbre de Vie, plan de développement individuel.

Objectifs d'apprentissage

Les participants seront capables de :

- Identifier les rôles clés et paradoxes du HR Business Partner dans les organisations et faire le lien avec leurs expériences terrain.
- Explorer et renforcer leur leadership personnel à partir d'une meilleure connaissance d'eux-mêmes (DISC, motivations et ancrages identitaires).
- Développer une communication impactante et assertive dans des contextes complexes (au travers d'un travail de recherche stratégique à présenter en équipe).
- Expérimenter une posture d'influence et de conseil stratégique auprès des dirigeants et managers.
- Construire un plan de développement professionnel et personnel, fondé sur leurs valeurs, leurs forces et leurs aspirations (atelier arbre de vie).

Organisation générale et modalités pédagogiques

Le cours abordera les paradoxes du métier RH ; le HRBP comme stratégie et catalyseur du changement ; différents outils d'analyse et de questionnement stratégique tels que le PESTEL, le SWOT. A partir du DISC réalisé pour chaque étudiant, seront déterminés les modes de

Bloc 6 : Elaborer et mettre en œuvre une problématique de recherche en management des RH

| Matières                                                                          | ECTS | Semestre  | Cours | TD | TP | Cours-<br>TD | Cours-<br>TP | TD-<br>TP | A<br>distance | Projet | Tutorat |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------|----|----|--------------|--------------|-----------|---------------|--------|---------|
| <a href="#">UE 16 :<br/>Méthodologie et<br/>suivi du mémoire<br/>de recherche</a> | 15   | Annualisé |       | 30 |    |              |              |           |               |        |         |

## UE 16 : Méthodologie et suivi du mémoire de recherche

ECTS : 15

Semestre calendaire : Annualisé

Détail du volume horaire

Travaux dirigés : 30

Langue d'enseignement

Français

Enseignement à distance

non

Prérequis

-

Programme / plan / contenus

La partie méthodologique du cours aborde les questions suivantes :

- les caractéristiques générales du mémoire ;
- les indications relatives à la réalisation de la revue de littérature permettant de définir le sujet du mémoire et son traitement ;
- les modalités de collecte de données concrètes ;
- les conditions du travail d'analyse articulant les données concrètes collectées et la littérature ;
- les modalités concrètes de recherche bibliographique, les conventions de rédaction et de présentation du mémoire.

Un suivi individuel des étudiants en vue de la rédaction de leur mémoire est organisé dans le prolongement des cours, afin de les aider à appliquer la méthodologie tout au long de la réalisation de leur mémoire. Le mémoire fait l'objet d'une soutenance orale.

Objectifs d'apprentissage

Ce cours a pour objectif de préparer les étudiants à la réalisation du mémoire de fin d'études du Master. L'objectif de ce mémoire est de permettre aux étudiants de traiter de façon approfondie une problématique d'entreprise, en se basant sur des données concrètes recueillies pendant leur apprentissage et en discutant ces données au regard des travaux existants.

Organisation générale et modalités pédagogiques

## **Lieu(x) d'enseignement**

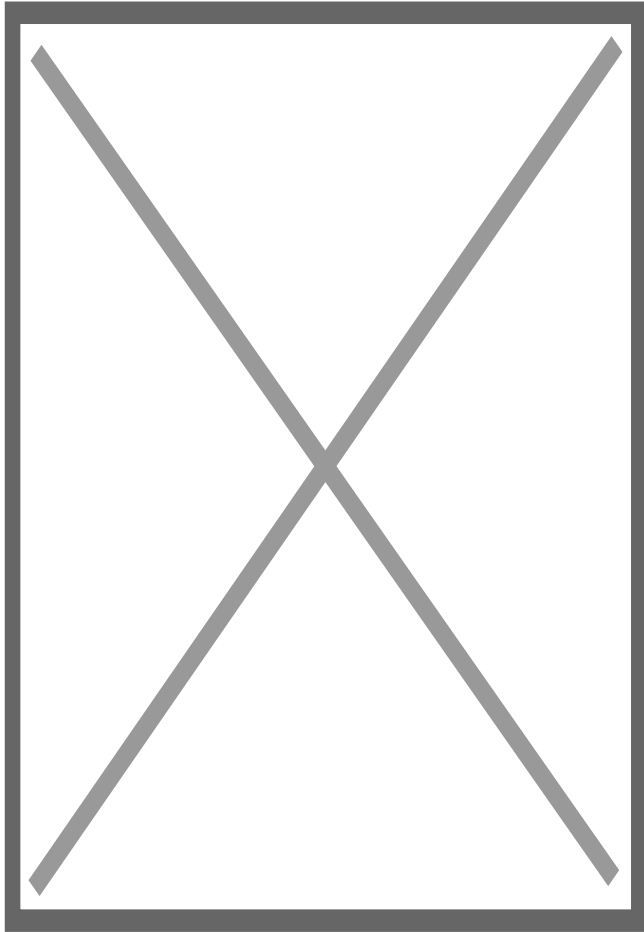
GUYANCOURT

## **Partenaire(s) académique(s) de la formation**

CFA Sup de V (anciennement appelé ESSYM)

## **Campus de la formation**

JavaScript est requis pour visualiser cette carte.



## **Saint-Quentin-en-Yvelines**

Saint-Quentin-en-Yvelines

Bus 5103, 5150, 5198, 7807

RER C Saint-Quentin-en-Yvelines

[Voir](#)

Restaurant CROUS

Résidence étudiante

Bibliothèque

## **Contact(s)**

- **Delphine Philip de Saint Julien**
- **Aline LEMEUR**

<http://www.universite-paris-saclay.fr/formation/master/gestion-des-ressources-humaines/m2-management-et-developpement-des-ressources-humaines-mdrh-site-guyancourt>