Année universitaire 2024/2025

Management stratégique des ressources humaines - 231 - 2ème année de master

Crédits ECTS : 60

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Ce parcours Management stratégique des ressources humaines forme de futurs responsables généralistes ou fonctionnels dans le domaine des RH. Cette formation a pour objectifs de renforcer leur capacité à comprendre les enjeux RH et leur articulation avec les enjeux individuels et organisationnels dans leur globalité, à identifier les leviers d'action pertinents, et à convaincre les instances décisionnelles de la pertinence, faisabilité et acceptabilité de leurs propositions.

Les objectifs de la formation :

- Maîtriser l'ensemble des dimensions de la fonction RH et son contexte d'action, permettant d'assumer les responsabilités stratégiques et sociales de la DRH
- Concevoir et piloter des politiques RH pertinentes et innovantes, articulées à la stratégie de l'organisation, et aptes à développer la capacité d'attractivité, de motivation et de fidélisation de celle-ci
- Comprendre et intégrer les enjeux individuels et collectifs dans les différentes prises de décision
- Incarner dans l'organisation le management des collectifs humains et être garant du respect des valeurs humaines dans l'organisation
- Piloter et accompagner socialement les transformations organisationnelles

PRÉ-REQUIS OBLIGATOIRES

- Titulaires d'un diplôme BAC+4 (240 crédits ECTS) ou équivalent à Dauphine, d'une université, d'un Institut d'Etudes Politiques, d'une grande école ou d'un autre établissement de l'enseignement supérieur français ou étranger dans les domaines suivants : gestion, économie, droit, sciences humaines et sociales, sciences de l'ingénieur, sciences de l'information et de la communication
- Cette formation est ouverte aux personnes disposant d'une expérience professionnelle pouvant faire l'objet d'une « validation des acquis et de l'expérience » (VAE)

POURSUITE D'ÉTUDES

Ce parcours peut notamment être prolongé par une thèse de doctorat, pour des étudiants souhaitant se destiner à la recherche.

PROGRAMME DE LA FORMATION

- Semestre 3
  - Obligatoire
    - Langue - English HR
    - Méthodologie
    - Cycle de conférences : international et défis contemporains
    - Politiques de rémunération (Compensation & benefits) : aspects locaux et internationaux
    - Management des relations sociales : négociation et dialogue social
    - Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement
    - Prise de fonction, organisation et pilotage de la fonction RH : défis, postures, orientations

        - Management économique et social
        - Développement personnel
        - Formation : aspects juridiques, financiers et ingénierie au service de l'accompagnement du changement
        - Management des compétences dans les transformations, gestion des talents et des savoirs
    - Optionnel A
        - Fondamentaux du droit du travail (individuel et collectif)
        - Droit social approfondi : problématiques contemporaines
- Semestre 4
    - Obligatoire
        - Digital, intelligence artificielle, systèmes d'information et GRH
        - Management du bien-être et de la santé au travail
        - Cycle de conférences : international et défis contemporains (mutualisé avec MBA RH et chaire C&M)
        - Cas pratiques juridiques : ateliers / mises en situation
        - Développement personnel
        - Langue - English HR
        - Voyage d'étude à l'international
        - Méthodologies de l'enquête (analyse des données et big data)
        - Méthodologie
        - Diagnostic
        - Apprentissage
        - Mémoire
    - Optionnels
        - Politiques de recrutement et d'intégration : aspects locaux et internationaux
        - Médiation en entreprise, prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs
        - Marketing et RH : segmentation, marque employeur et expérience collaborateur
        - Management des risques RH dans différents contextes (restructurations, mobilité internationale,…)
        - Fondamentaux de la finance et du contrôle
        - Organizational Behavior
        - Projet innovant
        - Évaluation: contextes enjeux et méthodes

DESCRIPTION DE CHAQUE ENSEIGNEMENT

Apprentissage

ECTS : 0

Cas pratiques juridiques : ateliers / mises en situation

ECTS : 3

Cycle de conférences : international et défis contemporains

ECTS : 0

Cycle de conférences : international et défis contemporains (mutualisé avec MBA RH et chaire C&M)

ECTS : 0

Diagnostic

ECTS : 3

Digital, intelligence artificielle, systèmes d'information et GRH

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

Séminaire découpé en 7 séances de 3h (dont la présentation finale) : voir le plan de cours ci-dessous.

En fil rouge : Les étudiants regroupés en groupe de travail vont mener un projet SIRH (sur la base d'une étude de cas) en jouant le rôle de la Direction des Ressources Humaines aux différentes étapes du projet : cahier des charges, choix d'une solution, cartographie des processus, plan de conduite du changement, …

La présentation finale durera 25 minutes pour chaque groupe et sera suivie d'une séance de questions / réponses de 5 minutes

Plan de cours

Séance 1

- Qu'est-ce qu'un SIRH ?
- Comment est-il organisé ?
- Quels sont ses composants logiciels ?
- Quels services pour les utilisateurs (Self-service, workflow, etc …) ?

Séance 2

- Quelles sont les grandes étapes d'un projet SIRH (de la prise de décision jusqu'à la mise à disposition pour les utilisateurs) ?
- Démarche « Cycle en V » et Méthode Agile dans un projet SIRH
- Pourquoi et comment faire la gouvernance sur un projet
- L'architecture fonctionnelle d'un SIRH

Séance 3

- Domaines de la fonction RH : quelles sont les fonctionnalités couvertes par un SIRH ?

Séance 4

- La modélisation des processus RH

Séance 5

- Conduite du changement et projet SIRH : de la typologie des populations à l'accompagnement des utilisateurs

Séance 6

- Les 3 leviers de la transformation RH

Séance 7

- Soutenance : présentation orale de l'étude de cas par chaque groupe

Compétence à acquérir :

Pour jouer pleinement son rôle de partenaire stratégique au sein de l'entreprise, la fonction RH doit pouvoir s'appuyer sur un Système d'Information des Ressources Humaines :

- Intégrant des outils de pilotage et performants
- Assurant une couverture fonctionnelle adaptée à l'entreprise
- Avec des coûts d'installation et de maintenance optimisés.

A ce titre, **le choix du SIRH**, **sa mise en œuvre**, **son adoption et sa bonne utilisation par les différents acteurs** (Direction générale, professionnels RH, managers, collaborateurs) sont des axes majeurs dans la stratégie de la fonction RH. Ils doivent s'inscrire dans une démarche projet structurée, dans laquelle la fonction RH a un rôle central : définition des besoins, validation de la solution proposée, accompagnement de tous les utilisateurs, respect du budget et des délais.

Les objectifs pédagogiques de ce séminaire sont :

Comprendre ce qu'est un SIRH ?

- Présentation du SIRH
- Périmètre fonctionnel d'un SIRH

Quels doivent être les apports d'un SIRH pour l'entreprise ?

- Articulation entre SI, processus et organisation RH

Comment met-on en place un SIRH ?

- Un projet SIRH
- Conduite du changement et projet SIRH
- Modélisation des processus RH

Mode de contrôle des connaissances :

Soutenance finale : **présentation finale de l'étude de cas** par chaque groupe

La présentation finale durera 25 minutes pour chaque groupe et sera suivie d'une séance de questions / réponses de 5 minutes.

Droit social approfondi : problématiques contemporaines

ECTS : 6

Description du contenu de l'enseignement :

L'enseignement constitue un approfondissement des notions acquises en licence 3 et master 1. Il s'agit d'interroger les problématiques contemporaines du travail et de l'emploi au travers des dispositifs juridiques. Le cours vise à donner des clés de compréhension du droit pour mieux maîtriser l'application des règles que devront faire les étudiants dans le cadre de leur stage ou de leur emploi futur.

Compétence à acquérir :

Maîtrise du droit du travail (relations individuelles et collectives).

Mode de contrôle des connaissances :

Le semestre est articulé autour d'un procès fictif: les étudiants sont répartis en équipe de 2 (avocats) ou 3 (juges) entre la demande, la défense et la juridiction des prud'hommes. Les avocats seront amenés à produire des conclusions pour défendre l'intérêt de leurs clients (salarié ou employeur) et les juges devront trancher le litige. Les procès sont construits à partir de faits et de pièces fictives - l'objectif étant de faire réfléchir les étudiants sur des problématiques qui ne sont pas encore définitivement tranchées par les juridictions. Le procès fictif donne lieu à deux notes: une pour l'écrit, l'autre pour l'oral - l'audience.

Les étudiants seront également amener à rédiger un contrat de travail ou un règlement intérieur d'entreprise conformément à des directives précises.

Bibliographie, lectures recommandées :

Maîtrise des bases de données juridiques (Lamyline, Dalloz, Lexisnexis, Lexbase, etc.).

E. Dockès, G. Auzero, D. Baugard, Précis de droit du travail, Dalloz, éd. de l'année en cours.

C. Wolmark et E. Peskine, Droit du travail, Hypercours, Dalloz, éd. de l'année en cours.

Développement personnel

ECTS : 0

Développement personnel

ECTS : 0

Fondamentaux de la finance et du contrôle

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

Le module aborde les différents sujets chiffrés de la gestion des ressources humaines, et permet aux étudiants habitués de s'entraîner, et aux étudiants moins habitués de découvrir le maniement et l'analyse des chiffres :

- calculs simples, puis plus subtils, à propos de tous sujets de gestion RH,

- analyse des comptes d'entreprise en présentation fiscale, et présentation devant un CSE.

Compétence à acquérir :

Ce module a pour but d'améliorer les compétences des étudiants dans le traitement des sujets chiffrés, notamment les comptes de l'entreprise.

A la fin du module, l'étudiant doit :

- savoir calculer des pourcentages en croissance et en décroissance, les reconstituer, les appliquer, les commenter,

- savoir effectuer des calculs pour une préparation budgétaire et dans le cadre de tout sujet de gestion RH,

- connaître la présentation fiscale des comptes d'une entreprise et être capable de les commenter en utilisant une poignée d'indicateurs, ...

Mode de contrôle des connaissances :

100% examen final de 1h30

Bibliographie, lectures recommandées :

Tout livre de Finance d'entreprise, niveau élémentaire.

Fondamentaux du droit du travail (individuel et collectif)

ECTS : 6

Description du contenu de l'enseignement :

Relations individuelles en Droit du travail français

Compétence à acquérir :

Règles de droit du travail relatives à la conclusion, l'exécution, les modification, les ruptures des contrats de travail et des contentieux y afférents

Mode de contrôle des connaissances :

Participation orale, interrogations orales, devoirs , examens écrits

Bibliographie, lectures recommandées :

cours essentiellement à partir des éléments numériques (Code du travail numérique, Légifrance, Service Public), mais possibilité d'avoir recours à un manuel de Droit du travail (aucune préférence si récent)

Formation : aspects juridiques, financiers et ingénierie au service de l’accompagnement du changement

ECTS : 3

Langue - English HR

ECTS : 0

Langue - English HR

ECTS : 0

Management des compétences dans les transformations, gestion des talents et des savoirs

ECTS : 3

Management des relations sociales : négociation et dialogue social

ECTS : 3

Management des risques RH dans différents contextes (restructurations, mobilité internationale,…)

ECTS : 3

Management du bien-être et de la santé au travail

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours présentera une vision pluridisciplinaire du management du bien être et de la santé au travail. Il abordera les questions liées à l'organisation du travail et aux conditions de travail, aux risques physiques, aux maladies professionnelles et aux accidents du travail, au stress au travail et au harcèlement et enfin les grands enjeux de la responsabilité sociale de l'entreprise et du management de la diversité. Ce cours fournira des leviers d'action possibles pour les managers.

Compétence à acquérir :

A l'issue de ce cours, les participants devront être capables de :

- saisir les enjeux concernant l'organisation du travail et les conditions de travail,

- savoir analyser les risques physiques et psychosociaux selon une approche pluridisciplinaire,

- cerner les difficultés et les limites de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) et du management de la diversité,

- contribuer à l'élaboration de politiques et d'instruments contingents (c'est-à-dire adaptés au fonctionnement interne et à l'environnement de l'organisation) de gestion du travail dans plusieurs domaines primordiaux : l'organisation du travail, les conditions de travail et la prévention des risques physiques et psychosociaux, le management de la diversité.

Mode de contrôle des connaissances :

Monographie d'une politique RH dans les différents domaines abordés dans le cadre du séminaire (organisation et conditions de travail, santé au travail, bien-être au travail, RSE, management de la diversité) dans une organisation.

Bibliographie, lectures recommandées :

- Alis, D., Dumas, M., Poilpot-Rocaboy, G. (2010), *Risques et souffrance au travail,* Paris, Dunod.
- Barreau, J. (2005), *Gérer le travail*, Rennes, PUR.
- Bouville, G., Dello Russo, S. Truxillo, D. (2017), « The moderating role of age in the job characteristics-absenteeism relationship: A matter of occupational context? », *Journal of occupational and organizational Psychology*. doi:10.1111/joop.12188
- Bouville, G. (2016), « L'influence des CHSCT sur le bien-être des salariés et sur les accidents du travail. Une étude exploratoire», *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 101, p. 24-42.
- Bouville, G. (2015). « La mise en place du lean healthcare : un bouleversement de l'univers hospitalier? », en collaboration avec Carole Trempe dans *Performance et innovations dans les établissements de santé*, coordonné par B. Fermon et P. Grandjean (2015, à paraître), Dunod, Paris.
- Bouville, G. (2014). "The effects of lean organizational practices on employees' attitudes and workers' health: Evidence from France", en collaboration avec David Alis, *The International Journal of Human Resources Management*, Vol. 25, n° 21, pp. 3016-3037.
- Bouville, G. (2014), « Absentéisme et conditions de travail au féminin : une frontière méconnue au sein des organisations », *Revue Interdisciplinaire Management & Humanisme*, Vol. 11, pp. 3-22.
- Bouville, G. (2013), « Les effets de la lean production sur les TMS et les arrêts maladie : les résultats d'une étude de cas rétrospective dans une entreprise de maintenance ferroviaire », *Travailler*, n° 29, 2013, pp. 183-202
- Bouville, G. (2012), « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », en collaboration avec Eric Campoy, *@GRH*, Vol. 3, n° 4, 2012, pp. 53-78.
- Bouville, G. (2011), « L'absentéisme au travail : un révélateur d'un mal-organisationnel » dans *L'Etat des entreprises 2012*, coordonné par A. Pezet et G. Nogatchewski, 2011, La Découverte.
- Bouville, G. (2009). *L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas*, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rennes 1.
- Clot, Y. (2009), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte ;
- Davoine, L. (2012), « Travailler pour être heureux ? », in *Economie du bonheur*, Paris, La Découverte.
- Dejours, C. (2005), *Travail, Usure mentale : essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard.
- Gollac, M., Volkoff, S. (2007), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- Mias, A. (2010), *Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail?*, Paris, Ellipses.
- Neboit, M., Vézina, M. (2002), *Stress au travail et santé psychique*, Toulouse, Octares.

Management économique et social

ECTS : 6

Marketing et RH : segmentation, marque employeur et expérience collaborateur

ECTS : 3

Médiation en entreprise, prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

Les ateliers de ce cours de médiation en entreprise articulent des apports théoriques (20%) et des mises en situation (80%). On y déroule tout au long du cours le processus de médiation depuis la demande réalisée par le commanditaire jusqu'à la rédaction du protocole de médiation qui marque l'issue de la médiation.

Compétence à acquérir :

Le processus de médiation / l'écoute active / la gestion des émotions / l'appréhension des différents types de conflits

Mode de contrôle des connaissances :

S'agissant d'un cours optionnel, il n'y a pas d'évaluation en tant que telle. Un bilan est toutefois établi ensemble avec les étudiantes et les étudiants lors du dernier atelier

Bibliographie, lectures recommandées :

Le médiateur dans l'arène - Thomas Fiutak - ERES Trajets

La médiation un mode innovant de gestion des risques psycho-sociaux - Jean Marc Bret - MEDIAS & MEDIATIONS

La médiation en entreprise, faciliter le dialogue - Arnaud Stimec - DUNOD

Le kit du médiateur - Gabrielle Planès et Dominique Weber - MEDIAS & MEDIATIONS

Mémoire

ECTS : 6

Méthodologie

ECTS : 0

Méthodologie

ECTS : 0

Méthodologies de l'enquête (analyse des données et big data)

ECTS : 3

Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement

ECTS : 3

Organizational Behavior

ECTS : 3

Politiques de recrutement et d'intégration : aspects locaux et internationaux

ECTS : 3

Politiques de rémunération (Compensation & benefits) : aspects locaux et internationaux

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

Objectif du cours : découvrir les différents outils composant la rémunération globale.

Plan du cours :

- Introduction : le panorama des outils de rémunération,

- L'individualisation salariale : cadre réglementaire et pratique managériale,

- L'épargne salariale : participation, intéressement, plans d'épargne,

- La protection sociale : prévoyance, complémentaire santé, retraite.

Compétence à acquérir :

Connaître les dispositifs de rémunération existant en France, les mettre en place et les modifier.

Calculer les budgets nécessaires pour ces dispositifs de rémunération.

La négociation collective sur ces dispositifs.

Prise de fonction, organisation et pilotage de la fonction RH : défis, postures, orientations

ECTS : 3

Projet innovant

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

1: Introduction & de´couverte de la gestion de projets innovants
2: De´couverte de la gamification
3: De´couverte de la me´thode du hackathon et du World Cafe´
4: Boite a` outils du Chef de Projet Innovant
5: Revue et pre´paration du projet collectif
6: Concre´tisation du projet collectif en partenariat avec une entreprise

Compétence à acquérir :

Découverte de méthodes innovantes pour permettre d'animer de manière innovante différentes activités inhérente à la conduite de projets (cadrage, idéation, communication, formation, pilotage de l'équipe projet)

Mode de contrôle des connaissances :

Mise en application des connaissances dans le cadre d'un projet collectif en partenariat avec une entreprise

---

Voyage d'étude à l'international

ECTS : 0

Évaluation: contextes enjeux et méthodes

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

1. Les pratiques en matière d'évaluation de la performance aujourd'hui

2. Qu'est-ce que le management de la performance, dans lequel s'inscrit son évaluation ?

3. Les articulations entre le management de la performance et les autres domaines RH

4. Faut-il évaluer la performance ? Les critiques sur le principe et les arguments du débat

5. Comment repenser la performance ?

6. Comment manager et évaluer la performance ? Les pratiques émergentes

7. Transformer le dispositif de management de la performance : démarches concrètes et outils

8. Les autres terrains de l'évaluation

Compétence à acquérir :

Maîtrise des pratiques actuelles de management de la performance dans les entreprises et des apports les sous-tendant. Intégration des réflexions et pratiques émergentes. Développement de l'approche critique sur ces thématiques.

Mode de contrôle des connaissances :

Fiche écrite sur une pratique d'entreprise + présentation orale en 10 minutes

---