Année universitaire 2026/2027

1ère année de master - Management des Ressources Humaines - FI

Crédits ECTS : 60

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Les objectifs de la formation :

- Appréhender les principales problématiques de la fonction des RH dans leur diversité, tout en les contextualisant (enjeux organisationnels et business) en acquérant des compétences théoriques et pratiques
- Développer des capacités à prendre en compte les tensions générées par des changements en acquérant des compétences pluridisciplinaires articulant la sociologie, la psychosociologie, la gestion et les sciences de la formation
- Acquérir des savoir-faire : compétences de diagnostic, de conseil et d'accompagnement
- Acquérir des savoir-être : comportement entrepreneurial, créativité, esprit d'initiative, autonomie, prise de risque, leadership, détermination, confrontation avec la réalité

Les étudiants ont le choix entre 2 régimes d'études :

- Soit effectuer leur 1re année de master en formation initiale puis leur 2ème année de master en formation initiale ou en alternance
- Soit effectuer les 2 années de master en alternance

Cette première année, commune au parcours CAC et au parcours MSRH, forme des futurs responsables généralistes ou fonctionnels dans le domaine des Ressources Humaines ainsi que des consultants dans l'accompagnement du changement. L'activité de ces responsables s'appuie sur leur expertise technique RH, mais également sur leur compréhension des enjeux organisationnels, business et managériaux, principes placés au cœur de cette formation. Les compétences d'accompagnement du changement sont plus que jamais recherchées sur le marché du travail des cadres, du fait de l'accélération continue des transformations en entreprises, dans les institutions publiques et l'univers associatif.

MODALITÉS D'ENSEIGNEMENT

La 1ère année de formation représente environ 450 heures d'enseignements, réparties sur 2 semestres entre la fin du mois d'août et le début de mai de l'année suivante.
La promotion de la 1ère année de master est divisée en 2 groupes : apprentissage et initial. Le programme de formation est le même pour les deux groupes. Les cours du premier semestre sont suivis en commun, ceux du second semestre sont en général dédoublés.
Les étudiants en apprentissage débutent leur alternance mi-novembre sur le rythme 1 semaine à l'université / 3 semaines en entreprise jusqu'à la fin des cours, puis entièrement en entreprise jusqu'à la reprise des cours en M2. Les étudiants en formation initiale peuvent débuter un stage à partir du mois de mai.

Langue d'enseignement : Français

ADMISSIONS

L'admission se fait en 3 étapes :

1. Candidature en ligne
2. Décision d'admissibilité pour les entretiens, sur la base du dossier de candidature
3. Entretien avec les candidats admissibles, puis décision d'admission

Les candidats doivent impérativement choisir le parcours vers lequel ils souhaitent s'orienter en 2ème année de master (leur candidature sera évaluée en fonction de ce choix), et préciser s'ils choisissent le cursus en formation initiale, en alternance, ou aux deux (dans ce cas préciser l'ordre de choix).Les candidats doivent ajouter à leur dossier de candidature :

- Un dossier de 5 pages traitant d'un sujet relatif à une problématique RH ou de changement, en fonction du choix de la 2ème année de master
- Un projet professionnel présenté dans une lettre de motivation
- Toute information concernant le parcours scolaire antérieur, la maîtrise de langues étrangères (notamment l'anglais), les

éventuelles expériences professionnelles (en RH ou non) et internationales Conseil : ne pas hésiter à bien expliciter tout élément du parcours qui sortirait de la « norme » (baisse des notes, redoublement, année blanche, réorientation, etc.)

POURSUITE D'ÉTUDES

Après la 1re année du Master Management des Ressources Humaines, les étudiantes et les étudiants peuvent choisir entre plusieurs M2, en formation initiale ou en alternance. Avant d'intégrer un M2, ils peuvent réaliser une année de césure si leur cursus le permet, afin de développer une expérience professionnelle en France ou à l'étranger : stage, CDD, service civique, entreprenariat, formation complémentaire…

En 2ème année de Master, les étudiantes et les étudiants choisissent une spécialisation afin de préciser leur domaine de compétences et se professionnaliser. Ils bénéficieront d'enseignements de haut niveau dispensés par des enseignants-chercheurs de Dauphine et d'intervenants extérieurs issus du monde de l'entreprise.

Enfin, l'université aide les étudiantes et les étudiants, à se préparer à l'entrée sur le marché du travail au travers de nombreux projets professionnels ou dispositifs de stage. Les jeunes diplômés de Dauphine bénéficient ainsi d'un taux d'insertion professionnelle très élevé.
Dans le cas d'un Master recherche, cette 2ème année leur permettra de préparer au mieux leur projet de recherche, pour s'orienter par la suite vers un doctorat.

PROGRAMME DE LA FORMATION

- Semestre 1
  - Obligatoire
    - Comportement organisationnel
    - Droit des relations individuelles et collectives de travail
    - Fabrique des politiques RH : défis, approches et déterminants
    - Fondamentaux de la finance d'entreprise
    - GRH : finalités, activités et enjeux contemporains
    - Management stratégique
    - Psycho-sociologie
    - Responsabilité sociale de l'entreprise et éthique
    - Sociologie des organisations et de l'entreprise
    - SPOC Ethique, Responsabilité Sociale, Développement Durable
    - Stratégie (GLOB'strat) : jeu d'entreprise
    - Théories des organisations
- Semestre 2
  - Obligatoire
    - Accompagnement du changement
    - Apprentissage
    - Business English (présentiel / distanciel)
    - Communication externe : gestion de crise
    - Digitalisation, transformations du travail et management
    - Management de projet et d'équipe
    - Mémoire
    - Méthodologie
    - Méthodologies de l'enquête (entretiens et questionnaires)
    - Pilotage de la performance et rôle SI
  - Optionnel
    - Atelier Développement personnel et connaissance de soi
    - Séminaire dinitiation à la recherche : confiance, coopération et leadership

DESCRIPTION DE CHAQUE ENSEIGNEMENT

SEMESTRE 1

Obligatoire

Comportement organisationnel

Enseignant responsable : Eric CAMPOY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/campoy-eric)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Coefficient : 1.00

Droit des relations individuelles et collectives de travail

ECTS : 3

Enseignant responsable : Michael AMADO

Langue du cours : Français

Volume horaire : 36

Description du contenu de l'enseignement :

Relations individuelles en Droit du travail : théorie et pratique

Compétences à acquérir :

Acquérir les bons réflexes en Droit du travil et avoir les clefs pour répondre à toute demande en matière de Droit du travail (relations individuelles)

Pré-requis obligatoires

Connaissance de la langue francaise.

Pré-requis recommandés

Il n'est pas nécessaire d'avoir suivi un cursus de droit préalable, même s'il est certain que suivre ce cours de Droit du travail sera plus aisé pour les étudiants ayant déjà des connaissances juridiques.

Mode de contrôle des connaissances :

Participation orale, devoirs hebdomadaires à rendre, interrogation écrite et partiel (sauf à parfaite ete sous réserve de modifications)

Coefficient : 2.00

Bibliographie, lectures recommandées :

https://code.travail.gouv.fr/ https://travail-emploi.gouv.fr/ https://www.service-public.fr/

Fabrique des politiques RH : défis, approches et déterminants

Enseignant responsable : Fabien BLANCHOT (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/blanchot-fabien)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 36

Description du contenu de l'enseignement :

Éléments de définition et fondements d'une politique RH

Politiques RH : types, déterminants de leur contenu et ingrédients de leur élaboration

Politiques RH et performances

Méthode pour appréhender une politique RH réelle - dossiers d'application

Politiques RH et expérience collaborateurs

Politiques RH et innovation RH

Politiques RH et gestion des compétences

Politiques RH et organisation de la fonction RH

La fabrique et le déploiement d'une politique RH – l'expérience de Camille Rainsard, Directeur des RH, Communication et RSE, TSG Group

La fabrique et le déploiement d'une politique RH – l'expérience de Biljana Kostic, DRH Groupe, SETEC

La fabrique et le déploiement d'une politique RH – l'expérience de Fathallah Charef, DRH Colisée France

Compétences à acquérir :

Au terme de ce cours de 36 heures, les étudiants doivent :

· Avoir une idée précise de ce que peut recouvrir une politique RH et de ce que peuvent être ses fondements.

· Savoir distinguer les grands types de politique RH.

· Repérer les déterminants de leur contenu.

· Savoir comment se fabrique une politique RH.

· Comprendre le lien entre politique RH et performances économiques et sociales.

· Être capable de décrire, expliquer et évaluer une politique RH.

· Pouvoir contribuer à l'élaboration d'une politique RH.

· Pouvoir contribuer au déploiement d'une politique RH.

Mode de contrôle des connaissances :

· Dossier d'application : 40%

· Examen écrit : 60%

Coefficient : 2.00

Fondamentaux de la finance d'entreprise

Enseignant responsable : Martin LE ROY

Langue du cours : Français

Volume horaire : 27

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.

Compétences 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, sans documents, avec calculatrice.

Coefficient : 1.00

GRH : finalités, activités et enjeux contemporains

Enseignant responsable : Eric CAMPOY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/campoy-eric)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 36

Coefficient : 2.00

Management stratégique

ECTS : 3

Enseignant responsable : Alberic TELLIER (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/tellier-alberic)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 36

Description du contenu de l'enseignement :

- S1. Introduction : le management stratégique, d'hier à aujourd'hui, quels enjeux ? - S2. Pourquoi et comment repenser le business model d'une entreprise ? - S3. Quels mécanismes de création et d'appropriation de valeur dans un contexte mondialisé ? - S4. Sous quelles conditions une innovation peut-elle créer une rupture de marché ? - S5. Synthèse intermédiaire : présentation de dossiers de groupes et correction de l'étude de cas n°1 - S6. Concurrence ou coopération : pourquoi et comment structurer un écosystème d'affaires ? - S7. Comment modeler le contexte institutionnel à son avantage ? - S8. Synthèse intermédiaire : présentation de dossiers de groupes et correction de l'étude de cas n°2 - S9. Comment assurer une stratégie au service des enjeux des parties prenantes ? - S10. Comment se planifie et s'implémente la stratégie d'une organisation au quotidien ?

Compétences à acquérir :

- Connaître et comprendre les grands enjeux stratégiques actuellement rencontrés par les entreprises

- Maîtriser des concepts théoriques incontournables pour éclairer ces enjeux, et les mobiliser en tant que grille d'analyse

- Formuler une analyse structurée et argumentée de la situation stratégique d'une entreprise.

Pré-requis obligatoires

Connaissances des approches classiques en stratégie (niveau L3)

Mode de contrôle des connaissances :

Dossier entreprise (collectif) Etude de cas (individuelle) Travail individuel sur table (épreuve individuelle)

Bibliographie, lectures recommandées :

JOHNSON G., WHITTINGTON R., SCHOLES K., ANGWIN D., REGNER P., ET FRÉRY F.,**Stratégique**, 11ème édition, Pearson Education, 2017. LEHMAN-ORTEGA, LEROY, GARRETTE, DUASSAUGE, DURAND., **Strategor**, Dunod, 2019, 8ème éd. LEROY, F., **Les stratégies de l'entreprise**, Dunod, 2012. THIETART R.-A. & J.-M. XUEREB,**Stratégies, concepts, méthodes, mise en œuvre**, Dunod, 2005.

Psycho-sociologie

Enseignant responsable : Laura COTTARD

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Une introduction au cours proposera une lecture historique de la construction de la discipline. Le cours sera organisé sur la base d'une présentation des principaux courants et des lieux institutionnels de construction des savoirs en psycho-sociologie. Les approches seront présentées et approfondies par la lecture et l'étude de textes d'auteurs : Kurt Lewin, Carl Rogers, Wilfred R Bion, Eugène Enriquez, Jacqueline Barus-Michel, Florence Giust-Desprairies.

Les proximités et les différences avec d'autres courants seront soulignées en particulier les apports de la psychanalyse, de la psychologie sociale, de la psycho-dynamique du travail et la sociologie de l'activité et du travail.

Compétences à acquérir :

Compétences académiques : acquérir les connaissances permettant de se repérer en mettant en lumière les apports spécifiques de la psycho-sociologie par rapport aux autres disciplines des sciences sociales.

Compétences professionnelles : être en capacité à transférer les connaissances acquises vers le monde professionnel, en particulier pouvoir mobiliser les dispositifs issus de la discipline dans le domaine de l'accompagnement du changement socio-organisationnel.

Mode de contrôle des connaissances :

Il s'agira d'une mise en pratique du cours. A partir d'un extrait d'entretien proposé aux étudiants, il sera demandé de s'appuyer sur les auteurs et les approches conceptuelles étudiées pour proposer une analyse des processus psycho-sociologiques.

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Lecture recommandée d'un ouvrage parmi les suivants : - Citeau Jean-Pierre et Engelhardt-Bitrian Brigitte, introduction à la psychosociologie, Concepts et études de cas, Armand Colin, 1999 - Labounoux Gérard, "Psychosociologie et organisations" in Alter Norbert (direction), Sociologie du monde du travail, PUF, 2008 - Mendel Gérard et Pradès Jean-Luc, Les méthodes de l'intervention psychosociologique, Repères, La découverte, 2002

Responsabilité sociale de l'entreprise et éthique

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

L’objectif principal de ce cours est d’initier les étudiants aux principaux enjeux soulevés et posés par la Responsabilité Sociale des Entreprises en lien avec les enjeux RH.

Compétences à acquérir :

- Acquérir des connaissances sur les concepts incontournables de la RSE,
- Prendre en compte la multitude d’acteurs composant l’environnement d’une entreprise,
- Comprendre le dynamisme des environnements organisationnels
- Apprendre à argumenter et à justifier,
- Développer un esprit critique,
- Prendre du recul par rapport à une situation complexe et dynamique

Coefficient : 1.00

Sociologie des organisations et de l'entreprise

Enseignant responsable : Laurence SERVEL (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/servel-laurence)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours est un cours d'introduction à la sociologie des organisations et de l'entreprise. Il en présentera les fondements, les développements jusqu'aux recherches récentes menées au sein de cette approche. Des lectures de textes ainsi que des séquences de film ou d'émissions télévisées seront mobilisées comme supports à l'analyse.

Compétences à acquérir :

- Savoir positionner la sociologie des organisations et de l'entreprise au sein d'autres courants (en particulier la sociologie du travail)

- Identifier les apports de la sociologie de l'entreprise dans la compréhension de phénomènes contemporains en entreprise (développement de politiques de DEI, injonctions à la gestion de soi, ...)

Coefficient : 2.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Hinault, Anne-Claude Osty, Florence Servel, Laurence. Enquêter dans les organisations. Comprendre pour agir, PUR, 2019.

SPOC Ethique, Responsabilité Sociale, Développement Durable

Enseignant responsable : Laurence SERVEL (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/servel-laurence)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Stratégie (GLOB'strat) : jeu d'entreprise

ECTS : 2

Enseignant responsable : Eric CAMPOY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/campoy-eric)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Coefficient : 1.00

Théories des organisations

ECTS : 3

Enseignant responsable : Fabien BLANCHOT (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/blanchot-fabien)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Introduction aux théories des organisations (TO)

- Qu'est-ce qu'une théorie ?
- Qu'est-ce qu'une organisation ?
- Organisation et autres groupements sociaux
- Organisation et entreprise
- Composantes d'une organisation
- Pourquoi s'intéresser aux TO ?
- Que recouvrent les TO ?

Structures d'organisation (SO)

- Qu'est-ce qu'une SO ?
- En quoi peut-consister le diagnostic d'une SO ?
- Quels sont les principaux éléments d'une SO ?
- Quels sont les principaux déterminants d'une SO ?

Pouvoir, décisions et processus de décision

- Pouvoir (sur les autres, sur les décisions, sur son travail)
- Pouvoir de décision
- Fabrique des décisions et théories de la décision
- Styles de prises de décision

Gouvernance et contrôle

- Qu'est-ce que la gouvernance et le contrôle ?
- Quels sont leurs fondements et leurs finalités possibles ?
- Les organes de gouvernance en pratique
- Théories de la gouvernance

Compétences à acquérir :

Ce module a pour objectif de permettre aux étudiants d'acquérir les connaissances issues des théories des organisations afin de :

- Renforcer leur compréhension des phénomènes organisationnels
- Leur permettre une meilleure action dans et sur les organisations.

A l'issue de ce cours, les étudiants doivent

- Avoir une idée précise de ce que recouvrent les théories des organisations
- Pouvoir distinguer une organisation d'un autre groupement social
- Savoir décrire une organisation en partant de ses principales composantes
- Être capable de décrire une structure formelle d'organisation
- Pouvoir expliquer et évaluer les choix opérés dans une organisation en matière de structure
- Comprendre ce à quoi renvoie le pouvoir et connaître ses principales sources
- Comprendre ce qu'est une décision et ce que sont les leviers d'influence sur une décision
- Savoir caractériser le système formel de prise de décision d'une entreprise
- Pouvoir décoder les propos d'un praticien traitant d'aspects organisationnels et les resituer dans les grilles présentées en cours
- Être capable de décrire et expliquer le système de gouvernance d'une entreprise

Mode de contrôle des connaissances :

Examen final

Coefficient : 1.00

SEMESTRE 2

Obligatoire

Accompagnement du changement

Enseignant responsable : Marc GLADY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

L'objectif de ce cours est de faire découvrir aux étudiants le monde professionnel du conseil en accompagnement du changement. Il permettra de comprendre comment mobiliser les cadres d'analyse des sciences sociales et du management pour construire des dispositifs d'intervention dans les organisations.

Le cours fonctionne comme un espace pédagogique de découverte d'un monde professionnel complexe et hétérogène, tant du point de vue des activités que des profils d'acteurs et des postures professionnelles engagées. Il montrera la place,

aux côtés des fonctions de management des RH, d'une « approche conseil », ouverte sur l'accompagnement humain des transformations, le coaching et l'animation des dynamiques sociales des acteurs impliqués.

Ce cours constitue par ailleurs un enseignement propédeutique au parcours M2 « Conseil & accompagnement du changement », pour les étudiants qui s'orientent vers cette filière à l'issue de l'année universitaire.

Compétences à acquérir :

comprendre et analyser un dispositif d'accompagnement du changement dans ses dimensions économiques et stratégiques, politiques, sociales et psychosociales

identifier le positionnement professionnel du consultant et savoir identifier ses cadres de référence théoriques et méthodologiques

être capable de questionner le travail des consultants du point de vue d'une analyse de pratiques

Mode de contrôle des connaissances :

L'orientation volontairement active du séminaire sollicitera les étudiants à construire collectivement des connaissances à partir :

- d'un cas, travaillé collectivement, pour comprendre comment analyser un dispositif d'intervention

- d'exposés individuels d'étudiants, permettant d'appliquer cette grille d'analyse à des cas d'accompagnement, relatés dans la littérature sociologique et psychosociologique

- de l'animation d'une conférence avec un consultant invité (2 conférences d'1h30 en fin de cycle) permettant de se situer dans une démarche d'analyse de pratiques

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Guienne-Bossavit V., 2000, être consultant d'orientation psychosociologique, L'Harmattan, coll. Dynamiques d'entreprises

Apprentissage

Langue du cours : Français

Description du contenu de l'enseignement :

Expérience professionnelle en entreprise

Compétences à acquérir :

1- L'intégration de l'apprenti dans la structure

Attitude professionnelle (ponctualité, présentation et rigueur)

Capacité d'intégration dans l'équipe

Capacité à travailler et à communiquer en équipe

Capacité à respecter les relations hiérarchiques

Motivation au niveau de son travail

2 – L'évolution des compétences personnelles

Dynamisme et implication dans la mission

Sens de l'organisation (optimisation d'utilisation des moyens)

Sens des responsabilités

Volonté et persévérance

Réceptivité aux critiques

Tolérance à la pression

3 – L'évolution des compétences professionnelles

Capacité à prendre des décisions

Capacité à trouver des solutions

Capacité à prendre des responsabilités

Capacité à manager une équipe

Capacité à communiquer à l'oral

Capacité à communiquer à l'écrit

Capacité à atteindre les objectifs

Business English (présentiel / distanciel)

ECTS : 3

Enseignant responsable : Rodney PROSSER

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Coefficient : 2.00

Communication externe : gestion de crise

ECTS : 3

Enseignant responsable : Ivan MONEME

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Coefficient : 1.00

Digitalisation, transformations du travail et management

ECTS : 3

Enseignant responsable : Olivier CHARBONNIER (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/charbonnier-olivier)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Découverte de la transformation du travail au XXIe

Compétences à acquérir :

Travailler en groupe et individuellement, argumenter et débattre, analyser avec un regard critique, mener une réflexion prospective

Pré-requis recommandés

Au moins une expérience en entreprise (stage, job d'été, alternance, autre)

Mode de contrôle des connaissances :

Étude de cas, travail de groupe, débat

Coefficient : 1.00

Management de projet et d'équipe

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

1: Introduction & découverte de la gestion de projets :

? Présentation générale du module

? Recueil des attentes

? Mise en situation en sous groupes: blind drawing => debrief sur les enjeux de la gestion de projet et du management d'équipe dans ce cadre

? Focus sur les fondamentaux de la gestion de projet (définition - grandes phases d'un projet - grandes instances)

2: Préparation et lancement d'un projet :

? Cadrage : approches, bonne pratiques et outils

? Planning

? Gouvernance

? Études de cas via quiz interactifs et bonnes pratiques et synthèse des bonnes pratiques à retenir

3: Management des hommes en mode projet partie 1

? Pilotage projet et management d'équipe : bonnes pratiques, outils, retour d'expériences

- Maitrise de la qualité
- Maitrise des délais
- Maitrise des coûts (notions de charge, jours hommes…)

? Mises en situations d'instances projet via jeux de rôles et debriff : staffing d'une équipe projet - réalisation d'arbitrage - illustration concrète des différents acteurs de la gestion de projet

4: Management des hommes en mode projet partie 2

? Focus sur la posture de chef de projet ses enjeux et bonnes pratiques

- Communication : principes et bonnes pratiques
- Illustration de situation complexes et conflictuelles

? Focus sur les bonnes pratiques en termes de posture

? Travail en sous groupes sur la base de situations vécues en apprentissage ou projets scolaire : identification des points

dur et bonnes pratique

5: Focus sur la conduite du changement :

? Enjeux

? Approches

? Comprendre et appréhender les réactions au changement

? Focus les bonnes pratiques en terme de communication

? Focus sur bonnes pratiques en terme de communication

6: Retours d'expérience de consultants invités

Compétences à acquérir :

- Gestion de projets
- Management d'une équipe projet
- Découverte du métier de chef de projet

Mode de contrôle des connaissances :

Partiel de 2h de prise de recul sur

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Roger Aim, « L'essentiel de la gestion de projet », éditions Gualino, collection les carrés, 2018. Eric Verzuh , « The Fast Forward MBA in Project Management », éditions John Wiley & Sons, 5éme édition, 2015

Mémoire

ECTS : 6

Langue du cours : Français

Volume horaire : 32

Description du contenu de l'enseignement :

Durant l'année de M1 RH, les étudiants doivent produire un mémoire sur un sujet défini. Le document présent récapitule les objectifs du mémoire, les attentes vis-à-vis des étudiants fournit un planning approximatif et les critères principaux de l'évaluation.

Compétences à acquérir :

1. Etre capable de s'approprier un sujet a priori inconnu et inédit: gagner en autonomie dans la compréhension d'un phénomène et l'identification des enjeux stratégiques et organisationnels associés,

2. Apprendre à définir une problématique percutante en mettant en perspective les différentes dimensions d'un phénomène ou d'un thème en particulier

3. Maîtriser les techniques de collecte et de représentation de sources bibliographiques (notamment savoir utiliser et citer ses sources correctement)

4. Etre capable de produire une synthèse utile à partir de sources de données et d'information diverses

5. Savoir chercher des interlocuteurs/acteurs pouvant s'exprimer sur un sujet particulier, ainsi que d'autres types de données empiriques,

6. Développer sa créativité dans l'approche d'un sujet

7. Respecter un planning de travail

Développer de bonnes pratiques de coordination et de communication avec un expert du sujet (l'encadrant): autonomie, formalisation de difficultés rencontrées,

Coefficient : 5.00

Méthodologie

Langue du cours : Français

Volume horaire : 3

Méthodologies de l'enquête (entretiens et questionnaires)

ECTS : 3

Enseignants : David ABONNEAU, Eric CAMPOY
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/abonneau-david
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/campoy-eric

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

L'enseignement comprend six séances : trois pour les approches quantitatives et trois pour les approches qualitatives

Le cours est animé à partir de cas pratiques

Compétences à acquérir :

Sur le volet quantitatif :

Mettre en oeuvre une démarche de recherche quantitative (en suivant les différentes phases d'un design quantitatif)

Choisir des instruments de mesure et construire un questionnaire

Choisir un test statistique

Discuter des résultats

De façon plus générale, savoir lire un article mobilisant la méthodologie quantitative et porter un regard critique sur un protocole de recueil et d'analyse des données quantitatives

Mobiliser ces éléments pour construire son mémoire en Master

Sur le volet qualitatif :

Construire un panel

Élaborer un guide d'entretien

Conduire un entretien

Analyser des données qualitatives

De façon plus générale, savoir lire un article mobilisant la méthodologie qualitative et porter un regard critique sur un protocole de recueil et d'analyse des données qualitatives

Mobiliser ces éléments pour construire son mémoire en Master

Pré-requis obligatoires

Aucun

Pré-requis recommandés

Aucun, des connaissances de base en statistiques sont néanmoins recommandées

Mode de contrôle des connaissances :

Aucun

Indirectement le mémoire de Master 1

Coefficient : 1.00

Pilotage de la performance et rôle SI

ECTS : 3

Enseignant responsable : Sebastien TEYSSET

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Le cours est construit autour de 6 séances :

Séance 1 : Histoire et rôle de la comptabilité

- Présentation de la comptabilité en quelques dates, de son origine à sa forme moderne
- Présentation des principaux acteurs et institutions de la comptabilité
- Mise en perspective du rôle de la performance financière des entreprises dans l'économie

Séance 2 : Comptabilité financière

- Présentation du reporting financier règlementaire
- Présentation des principaux outils de la comptabilité financière : actif, passif, résultat, bilan et compte de résultat

Séance 3 : Contrôle de gestion et performance financière

- Rôle de la comptabilité de gestion
- Gestion de la trésorerie : bilan fonctionnel, fond de roulement, BFR…

Séance 4 : Pilotage de la performance financière : l'analyse financière

- Présentation des SIG
- CAF et autres ratios financiers

Séance 5 : Pilotage de la performance financière : analyse multidimensionnelle

- Dépasser le pilotage financier : les tableaux de bord
- Exemple du balanced scorecard

Séance 6 : Performance extra-financière

- Repenser le rôle de l'entreprise dans la société
- Présenter différentes entreprises / cas d'actualité en lien avec une conception différente de la comptabilité

Compétences à acquérir :

Ce cours de finance pour non financier et de démystification des concepts du contrôle de gestion a pour objectif :

- De présenter le rôle de la comptabilité en organisation
- De se familiariser avec les principaux outils de la comptabilité et du contrôle de gestion
- De réfléchir sur la pluridimensionnalité de la notion de performance en entreprise

Mode de contrôle des connaissances :

Le cours est ponctué d'exercices d'application et calculatoire, ainsi que d'une présentation à réaliser sur un sujet libre. Le contrôle des connaissances repose sur un examen terminal.

Coefficient : 1.00

Optionnel

Atelier Développement personnel et connaissance de soi

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Coefficient : 1.00

Séminaire dinitiation à la recherche : confiance, coopération et leadership

ECTS : 3

Enseignant responsable : Fabien BLANCHOT (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/blanchot-fabien)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Modalités :

- Travail de recherche encadré : exploration de la littérature scientifique, modélisation et analyse.
- Apprentissage progressif : des étapes clés jalonneront le séminaire pour guider les étudiants dans leur réflexion et leur production.
- Présentation des résultats : les groupes d'étudiants devront exposer leurs conclusions devant un jury incluant un partenaire professionnel, ce qui leur permettra de relier la recherche théorique à des enjeux concrets.

Compétences à acquérir :

Le séminaire "Initiation à la Recherche" a pour objectif de former les étudiants aux méthodes de la recherche, en les immergeant dans un processus de découverte, d'analyse et de réflexion critique. Ce séminaire est structuré autour des thématiques centrales de la chaire "Confiance, coopération et management", avec une commande spécifique donnée aux étudiants en lien avec un projet de la chaire.

Mode de contrôle des connaissances :

Travail de recherche encadré : exploration de la littérature scientifique, modélisation et analyse.

Coefficient : 1.00
