Année universitaire 2026/2027

Master Management des Ressources Humaines - Parcours Management stratégique des ressources humaines - FA

Responsable pédagogique : Eric CAMPOY - https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/campoy-eric

Crédits ECTS : 60

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

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.

MODALITÉS D'ENSEIGNEMENT

La formation représente environ 450 heures d'enseignements, réparties entre fin août et début juillet de l'année suivante. Un grand nombre d'options permettra aux étudiants de construire leur parcours, en fonction de leur projet et de leur parcours antérieur. Pour l'ensemble des étudiants, qu'ils soient en apprentissage ou en stage, l'année est organisée de la manière suivante :

- De fin août à mi-novembre : 10 semaines de cours avec une première immersion en entreprise (2 jours par semaine pendant 6 semaines)
- De mi-novembre à début juillet : 1 semaine de cours, puis 3 semaines en entreprise
- De début juillet à fin octobre : session continue en entreprise

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 ajouter à leur dossier de candidature :

- 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.)

Pour l'entretien d'admission, les principaux critères retenus sont :

- Le projet professionnel et sa cohérence avec le positionnement du master
- Compréhension du parcours du candidat, notamment en cas de réorientation

- Maturité, motivation et curiosité du candidat

Remarque : le fait de disposer d'un contrat d'apprentissage le jour de l'entretien n'est en aucune manière pris en compte pour l'admission.

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
    - Coopération et compétences collectives
    - Cycle de conférences : international et défis contemporains
    - Développement personnel
    - Langue - English HR
    - Management des compétences et formation en contexte de tranformation
    - Management des relations sociales : négociation et dialogue social
    - Management économique et social
    - Méthodologie
    - Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement
    - Politiques de rémunération (Compensation & benefits) : aspects locaux et internationaux
    - Prise de fonction, organisation et pilotage de la fonction RH : défis, postures, orientations
  - Optionnel A
    - Droit social approfondi : problématiques contemporaines
    - Fondamentaux du droit du travail (individuel et collectif)
- Semestre 4
  - Obligatoire
    - Apprentissage
    - Cas pratiques juridiques : ateliers / mises en situation
    - Cycle de conférences : international et défis contemporains (mutualisé avec MBA RH et chaire C&M)
    - Développement personnel
    - Diagnostic
    - Digital, intelligence artificielle, systèmes d'information et GRH
    - Langue - English HR
    - Management du bien-être et de la santé au travail
    - Mémoire
    - Méthodologie
    - Méthodologies de l'enquête (analyse des données et big data)
    - Voyage d'étude à l'international
  - Optionnels
    - Évaluation: contextes enjeux et méthodes
    - Fondamentaux de la finance et du contrôle
    - Management des risques RH dans différents contextes (restructurations, mobilité internationale,…)
    - Marketing et RH : segmentation, marque employeur et expérience collaborateur
    - Médiation en entreprise, prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs
    - Organizational Behavior
    - Politiques de recrutement et d'intégration : aspects locaux et internationaux
    - Projet innovant

DESCRIPTION DE CHAQUE ENSEIGNEMENT

SEMESTRE 3

Obligatoire

Coopération et compétences collectives

ECTS : 3

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

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Quatre questions principales

1.Pourquoi s'intéresser à la coopération et aux compétences collectives ?

2.A quoi fait-on référence quand on parle de coopération et de compétence collective ?

3.Comment peut-on les mesurer ?

4.Quels sont les déterminants et leviers de la coopération / des compétences collectives ?

Compétences à acquérir :

A l'issue du cours « Coopération et compétences collectives », les étudiants devront :

1.Prendre la mesure de l'importance de la coopération et des compétences collectives pour l'efficacité organisationnelle

2.Maîtriser ce que peut recouvrir la coopération dans et entre les organisations et les compétences collectives dans le travail en équipe

3.Savoir « mesurer » la coopération et les compétences collectives, dans une perspective de diagnostic

4.Comprendre les conditions d'effectivité et d'efficacité de la coopération

Coefficient : 1.00

Cycle de conférences : international et défis contemporains

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

Langue du cours : Français

Volume horaire : 3

Développement personnel

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Langue - English HR

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Management des compétences et formation en contexte de tranformation

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

Management des relations sociales : négociation et dialogue social

ECTS : 3

Enseignants : Eric CAMPOY, Pierre TAFANI
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/campoy-eric

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

Management économique et social

ECTS : 6

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 :

1. Qu'est-ce que le management ? Que font réellement les managers ? Peut-on dresser le « portrait-robot » (le profil) d'un manager idéal ?
2. Le management est-il économique et social ?
3. Managers et acteurs RH : des rôles identiques, distincts ?
4. Qu'est-ce que la stratégie et le management stratégique ?
5. D'où provient l'avantage compétitif et la rentabilité ?
6. Quels rapports entre GRH et stratégie ?
7. Quiz / repères sur l'organisation et la culture d'organisation
8. Quels rapports entre GRH, structure sociale et culture ?
9. Qu'est-ce que le leadership ? Quels sont ses sources et styles ?
10. Quelles facettes, sens et levier du contrôle et de la gouvernance ?
11. Quels rapports entre GRH, leadership, contrôle et gouvernance ?
12. Comment rendre compte d'un modèle de management ?
13. Quelle spécificité des nouveaux modèles de management ?
14. Quelle place de la GRH / quelle GRH dans les nouveaux modèles de management ? La GRH va-t-elle se dissoudre dans le management ?

Compétences à acquérir :

L'objectif principal de ce cours est d'apporter aux étudiants un ensemble d'éléments théoriques et empiriques leur permettant de saisir l'articulation entre Management, Gestion des Ressources Humaines (GRH) et Performances (économique, sociale, sociétale et environnementale) dans les organisations. Il doit permettre aux étudiants d'acquérir les fondements du « discernement » managérial nécessaire à tout responsable et tout particulièrement au DRH.

A l'issue de ce cours, l'étudiant doit :

- Maîtriser ce que peut recouvrir le management
- Cerner les rapports entre la GRH et les différentes facettes du management

- Comprendre en quoi le management et la GRH peuvent / doivent combiner les dimensions économiques et sociales
- Pouvoir penser un modèle de management économique et social

Ce faisant, l'étudiant comprend l'utilité des recherches sur le management et le leadership et des recherches en stratégie et en théorie des organisations, pour les acteurs RH visant une performance économique et sociale de leur organisation.

Mode de contrôle des connaissances :

Une dissertation

Coefficient : 2.00

Méthodologie

Langue du cours : Français

Volume horaire : 0

Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

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

ECTS : 3

Enseignant responsable : Martin LE ROY

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

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.

Compétences 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.

Coefficient : 1.00

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

ECTS : 3

Enseignant responsable : Katia LEFEBVRE DE ST GERMA

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

Optionnel A

Droit social approfondi : problématiques contemporaines

ECTS : 6

Enseignant responsable : Morgan SWEENEY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/sweeney-morgan)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 36

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.

Compétences à acquérir :

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

Pré-requis recommandés

Maîtrise des notions fondamentales en droit du travail.

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.

Coefficient : 2.00

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.

Fondamentaux du droit du travail (individuel et collectif)

ECTS : 6

Enseignant responsable : Michael AMADO

Langue du cours : Français

Volume horaire : 36

Description du contenu de l'enseignement :

Relations individuelles en Droit du travail français

Compétences 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

Pré-requis obligatoires

Aucun.

Pré-requis recommandés

Maniement élémentaire des recherches sur Internet (sites : Code du travail numérique, Légifrance, Ministère du travail et Service Public notamment) et de langue française (pour suivre un cours de droit). Pas de connaissances juridiques initiales nécessaires (même si elles sont toujours les bienvenues)

Mode de contrôle des connaissances :

Participation orale, interrogations orales, devoirs à rendre, examens écrits

Coefficient : 2.00

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)

SEMESTRE 4

Obligatoire

Apprentissage

Langue du cours : Français

Volume horaire : 9

Cas pratiques juridiques : ateliers / mises en situation

ECTS : 3

Enseignant responsable : Denis ROTH-FICHET

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Alternance de résolutions de cas pratiques et de rappel de cours. Actualité sociale

Compétences à acquérir :

Etre en mesure de répondre à des mises en situation : contentieux en droit du travail

Pré-requis recommandés

bien maîtriser le cours théorique enseigné en aval de ce cours clinique

Mode de contrôle des connaissances :

devoir à la maison

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

undefined

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

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

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Développement personnel

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Diagnostic

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 5

Coefficient : 2.00

Digital, intelligence artificielle, systèmes d'information et GRH

ECTS : 3

Enseignant responsable : Thierry VIEGAS

Langue du cours : Français

Volume horaire : 36

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

Compétences 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.

Coefficient : 2.00

Langue - English HR

Langue du cours : Français

Management du bien-être et de la santé au travail

ECTS : 3

Enseignant responsable : Gregor BOUVILLE (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/bouville-gregor)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

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.

Compétences 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.

Coefficient : 1.00

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.

Mémoire

ECTS : 6

Langue du cours : Français

Volume horaire : 3

Coefficient : 5.00

Méthodologie

Langue du cours : Français

Volume horaire : 0

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

ECTS : 3

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

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

Voyage d'étude à l'international

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

Langue du cours : Français

Optionnels

Évaluation: contextes enjeux et méthodes

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

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

Compétences 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

Coefficient : 1.00

Fondamentaux de la finance et du contrôle

ECTS : 3

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, ...

Pré-requis obligatoires

AUCUNS

Pré-requis recommandés

Aucun, le module est destiné prioritairement à ceux mal à l'aise avec les chiffres, et qui n'ont jamais vu les comptes d'une entreprise.

Mode de contrôle des connaissances :

100% examen final de 1h30

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Tout livre de Finance d'entreprise, niveau élémentaire.

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

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

Marketing et RH : segmentation, marque employeur et expérience collaborateur

ECTS : 3

Enseignant responsable : Frederic BALLETTI

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

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

ECTS : 3

Enseignant responsable : Edouard GRIMBERT

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

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.

Compétences à acquérir :

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

Pré-requis obligatoires

Néant

Pré-requis recommandés

Néant

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

Organizational Behavior

ECTS : 3

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

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Coefficient : 1.00

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

ECTS : 3

Enseignant responsable : Xavier HARLAY

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours analyse les politiques de recrutement comme un levier stratégique au service des enjeux business et de la transformation des organisations. Il vise à replacer les décisions de recrutement dans une logique globale de gestion des ressources humaines : planification des besoins, évolution des compétences, contraintes de marché et impératifs de performance.

Les participants développeront une compréhension approfondie des stratégies d'attraction et de sélection des talents, en intégrant les arbitrages opérationnels auxquels sont confrontées les entreprises : rareté des profils, exigences de rapidité, pression concurrentielle et enjeux d'adéquation culturelle.

L'enseignement combine apports conceptuels et retours d'expérience de praticiens afin de permettre aux étudiants de maîtriser l'ensemble du processus de recrutement, de l'analyse du besoin à l'intégration, tout en mobilisant des leviers différenciants tels que la marque employeur, l'expérience candidat, les politiques de diversité et l'usage raisonné des technologies digitales et de l'intelligence artificielle.

Une attention particulière est portée à la professionnalisation des pratiques, à l'objectivation des décisions de sélection et à l'évaluation de la performance des dispositifs de recrutement.

Compétences à acquérir :

À l'issue de l'enseignement, les étudiants seront capables de :

- Analyser une problématique de recrutement en lien avec la stratégie business et les enjeux RH de l'organisation.
- Définir une politique de recrutement globale et cohérente (Outils, process, organisation)
- Structurer et piloter un processus de recrutement de bout en bout, de l'expression du besoin à l'intégration.
- Conduire des entretiens de sélection avec des méthodologies structurées et objectivées.
- Déployer des leviers d'attractivité (marque employeur, expérience candidat, storytelling métier).
- Identifier et limiter les biais cognitifs dans la prise de décision.
- Envisager l'usage des outils digitaux et de l'IA dans une logique de performance et d'éthique.
- Formuler des recommandations opérationnelles à destination de directions RH ou opérationnelles.

Pré-requis recommandés

- Compréhension du fonctionnement global de l'entreprise et de ses interactions internes.
- Capacité à appréhender les enjeux RH dans une vision systémique (stratégie, organisation, métiers, performance).

Mode de contrôle des connaissances :

Travail sur table individuel sous forme d'étude de cas en recrutement.

L'évaluation appréciera notamment :

- La capacité à contextualiser les enjeux de recrutement.
- La mobilisation des apports vus en cours.
- La qualité du raisonnement et de la structuration de l'analyse.
- La pertinence des analyses ou recommandations formulées.

Coefficient : 1.00

Projet innovant

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

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

Compétences 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)

Pré-requis recommandés

Bases en gestion de projets

Mode de contrôle des connaissances :

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

Coefficient : 1.00
