



M2

MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES

**20^e au classement Eduniversal 2019,
catégorie Gestion des Ressources Humaines**

OBTENEZ TOUTES LES CLÉS POUR DEVENIR
UN PROFESSIONNEL PERFORMANT DES RESSOURCES HUMAINES

Campus : Paris

Langue : Français

Rythme : Alternance ou classique

Directeur Académique

Vincent MEYER, PhD

Directeur Académique du programme

Professeur Assistant en Gestion des Ressources Humaines et Organisation

vmeyer@em-normandie.fr

« Le Master Manager des Ressources Humaines offre une formation complète à la gestion des ressources humaines. Il dote les étudiants des compétences nécessaires pour répondre aux besoins des entreprises en capital humain et assurer la réussite de chacun au sein des organisations. Le programme est construit en deux temps avec les matières fondamentales de la GRH au premier semestre (Recrutement, formation, droit du travail ...) et les enseignements nécessaires à la réussite des entreprises de demain au second semestre (Stratégie de rémunération, RH et RSE, GRH à l'ère digitale ...). La montée en compétences se fait donc progressivement avec le souci constant d'allier le meilleur de la recherche en GRH et une grande professionnalisation (Alternance, missions, témoignages de professionnels). L'ambition du Master est de former des Responsables RH compétents, curieux et ouverts sur les innovations de demain. » Vincent MEYER

La formation et ses objectifs

Le manager des ressources humaines définit et met en place la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...).

Les objectifs :

- Piloter l'action RH quelle que soit sa fonction dans l'entreprise
- Repérer les conditions nécessaires et mettre en œuvre un véritable management des compétences, tant individuel que collectif
- Appréhender l'humain avec ses spécificités individuelles

POINTS FORTS

- Un programme précurseur et innovant
- Un enseignement dispensé par des experts reconnus dans leur domaine
- Une formation professionnalisante : challenge en entreprise, alternance, cafés RH, interviews de professionnels

LES SAVOIRS

SEMESTRE 1	
SAVOIRS	SAVOIR-FAIRE TECHNIQUES
COMPRENDRE LA FONCTION RH	
- Cartographie de la fonction RH	Être capable : <ul style="list-style-type: none"> - D'identifier les enjeux et priorités de l'entreprise en matière de GRH - De participer à l'élaboration d'une politique de GRH - D'élaborer les fondements de la collaboration entre fonction RH et managers opérationnels
- Comportement organisationnel	- Adapter les bonnes pratiques et les méthodes aux individus en place
GESTION INDIVIDUELLE DES RESSOURCES HUMAINES	
- Droit du travail	- Maîtriser l'application du droit social dans l'entreprise sous ses aspects individuels
- Recrutement	- Concevoir et mettre en œuvre une marque employeur, un process de recrutement, une stratégie de sourcing, un dispositif d'évaluation - Accompagner l'intégration d'une recrue - Conduire un entretien
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
- Gestion des compétences (Gestion des carrières et GPEC)	- Élaborer une démarche de GPEC adaptée à une organisation et accompagner ce changement auprès des équipes - Établir une cartographie et un référentiel d'emploi - Utiliser les dispositifs d'évaluation individuelle à bon escient - Construire et mettre en œuvre une ingénierie de développement des connaissances et des compétences - Gérer les talents dans une organisation - Identifier les motivations des collaborateurs vis-à-vis de leur carrière - Identifier les enjeux et priorités de l'entreprise en matière de gestion des carrières - Participer à l'élaboration d'une politique de gestion des carrières - Utiliser les outils de gestion de carrière en cohérence avec la politique de l'entreprise
- Formation	- Analyser une situation individuelle ou collective dans une perspective de professionnalisation - Formaliser un besoin de développement de compétences
DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES TRANSVERSALES	
- Anglais	- S'exprimer en anglais professionnel
- Parcours carrières	- Capacité à réaliser un partage d'expérience, capacité à aider et à être aidé, apprendre à travailler en groupe
- Méthodologie du mémoire	Être capable de : <ul style="list-style-type: none"> - Détecter et analyser un problème managérial - Développer une expertise dans la résolution d'un problème de gestion spécifique - Prendre du recul devant des solutions immédiates et incomplètes grâce à la consultation de la littérature scientifique et à la collecte de données empiriques - Mener et synthétiser des recherches bibliographiques et mobiliser des bases de données académiques (EBSCO-BSC) - Collecter des données empiriques et prendre de nouveaux contacts (managers, entrepreneurs, consommateurs, etc.) - Élaborer des recommandations managériales, suite à un travail rigoureux de collecte et d'analyse de données - Utiliser des outils méthodologiques d'analyse et de synthèse de la théorie et des données empiriques

MISSION EN ENTREPRISE	<ul style="list-style-type: none"> - Écouter un besoin - Innover dans les solutions préconisées - « Vendre » ses préconisations à l'oral
------------------------------	---

SEMESTRE 2	
SAVOIRS	SAVOIR-FAIRE TECHNIQUES
GESTION COLLECTIVE DES RESSOURCES HUMAINES	
- Relations professionnelles et négociation	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter les obligations en matière de représentation du personnel - Organiser les élections professionnelles - Négocier avec les partenaires sociaux et animer les différentes instances - Améliorer le dialogue social - Conclure un accord d'entreprise - Maîtriser les techniques de négociation et de gestion de conflit
- Gestion du changement	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les différentes étapes de la conduite du changement - Manager en mode projet - Maîtriser les techniques de négociation
DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE DES RH	
- GRH à l'ère digitale	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les outils et les approches nécessaires à la transformation digitale des entreprises - Analyser les outils digitaux dans leur cadre organisationnel et sociétal et comprendre leur impact sur les pratiques de GRH au quotidien - Rendre les étudiants acteurs de l'innovation RH au sein de leurs futures organisations en sachant vendre les nouvelles pratiques RH tant en interne qu'en externe
- International human resource management	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnose HRM problems and tackle them with appropriate actions - Develop their competence in navigating through MNC life while avoiding the typical pitfalls
PILOTAGE STRATÉGIQUE DES RH	
- Management stratégique des Hommes et des organisations	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les aspects humains au sein des organisations, les croyances, intérêts et les différentes interactions qui structurent les prises de décisions et les actions managériales - Être capable de diagnostiquer les principaux défis auxquels les organisations font face et y apporter des solutions adéquates - Renforcer votre capacité à vous repérer au sein des complexités organisationnelles et à éviter les principaux pièges au cours d'une carrière de manager
- Stratégie et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Bâtit un système de rémunération compétitif et profitable - Posséder les éléments de réflexion et les outils de travail permettant de déterminer un salaire ou une grille de rémunération - Optimiser la Masse salariale - Comprendre l'impact d'une décision stratégique sur la masse salariale - Élaborer une stratégie de rémunération innovante pour capter les talents - Fiabiliser la gestion sociale de l'entreprise - Éviter tout contentieux fiscal ou social - Élaborer des tableaux de bord et un reporting social fiable
- GRH et RSE	



DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES TRANSVERSALES	
- Anglais des RH	- S'exprimer en anglais professionnel
- Parcours carrières	Capacité à : <ul style="list-style-type: none"> - Se positionner et répondre à des questions dans le cadre d'un entretien de recrutement - Développer une écoute active (questionnement, reformulation, silence) - Développer une posture dynamique (voix, ton, rythme, gestuelle) - Gérer son trac, à adopter une communication interpersonnelle efficace Exposer son projet professionnel, à illustrer ses compétences, ses talents, sa personnalité avec des faits significatifs, esprit de synthèse
MÉMOIRE/THÈSE PROFESSIONNELLE	
	<ul style="list-style-type: none"> - Développer une expertise sur une problématique précise de management - Développer la réflexion critique - Être un consultant junior
MISSION 2	
	<ul style="list-style-type: none"> - Développer une approche conseil pour la résolution d'un problème RH - Innover dans les solutions préconisées - « Vendre » ses préconisations tant à l'oral qu'à l'écrit
STAGE	

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Parcours Classique

Missions en entreprise : 2 x 9 semaines

- Mission 1 : Startup RH
- Mission 2 : Grands Groupes RH

Stage de 6 mois en France ou à l'étranger

Parcours Alternance

3 semaines par mois en entreprise / 1 semaine de cours à l'école, de septembre à mai

Puis temps plein en entreprise jusqu'à fin du contrat

LE PARCOURS CARRIÈRE

Un dispositif d'accompagnement réflexif qui permet aux étudiants :

- de prendre conscience de leur montée en compétences et des valeurs qui les animent
- d'utiliser l'intelligence collective du groupe
- de capitaliser sur toutes leurs expériences vécues à l'École et en dehors afin de les transposer en entreprise.

TESTS DE PRÉFÉRENCES COMPORTEMENTALES, SÉANCES DE COACHING INDIVIDUEL, SESSIONS DE RETOURS D'EXPÉRIENCES ET DE CO-DÉVELOPPEMENT...



CARRIÈRE

Le marché de l'emploi

Les métiers des ressources humaines ont connu une belle croissance depuis 2018.

Les évolutions technologiques et législatives (digitalisation, prélèvement à la source, loi Macron, RGPD...) ont accentué les besoins en profils polyvalents sur les fonctions administratives (Paie, SIRH, Comp & Ben, Contrôle de gestion sociale...).

Les profils curieux, internationaux et capables de s'adapter aux outils innovants dans les méthodes de sourcing et de recrutement seront les plus plébiscités. La plus forte hausse concernera les postes liés au talent management, dans ce contexte de guerre ouverte des talents.

En outre, l'influence de la digitalisation accélèrera la transformation des métiers, impactant à la fois le recrutement, la mobilité interne, et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : les ressources humaines devront ainsi être replacées au cœur de la stratégie des entreprises.

Exemples de postes

Chargé(e) / Responsable recrutement

Chargé(e) / Responsable formation

Chargé(e) / Responsable de la gestion des Emplois et des Compétences

Talent acquisition specialist

Manager des compétences

Manager du changement organisationnel

Responsable diversité

Données sur l'insertion professionnelle des diplômés (sur la base de l'enquête d'insertion professionnelle 2019)

Taux net d'emploi : 94%

80% ont un statut cadre

75% sont en CDI

72% des diplômés ont trouvé un emploi avant l'obtention du diplôme, 86% en moins de 2 mois.

Moyenne des salaires bruts annuels avec primes des 4 dernières promotions de diplômés du Master :

41 500€

58% des diplômés exercent dans des PME (10 à 249 salariés)

26% dans des ETI (250 à 4999 salariés)

Quelques exemples d'entreprises où travaillent nos diplômés

Randstad Search, Page Personnel, Uptoo, KPMG, Saint Gobain, HILTI, Chanel, Blablacar...