



Master GRH et RSE

Syllabus année 2026-2027

Ce descriptif de cours est donné **à titre indicatif** et est susceptible d'être modifié selon les besoins de formation.

Objectifs de la formation

Ce master, centré sur une approche « professionnalisante », prépare à l'exercice de fonction de responsabilité et de direction dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH).

Les enseignements assurés pas des universitaires, mais également par de nombreux professionnels des ressources humaines (DRH, RRH, consultants) s'orientent vers les métiers de la GRH à un niveau d'encadrement et permettent d'acquérir le savoir et le savoir-faire nécessaires à l'exercice de ces métiers, tout en développant le savoir-être et les facultés d'adaptation au travail sur le terrain.

Le master est organisé en alternance (13 semaines de cours par an) et accueille des étudiants en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.

Master 1

Bloc 1 : Développer une vision organisationnelle et stratégique de la GRH (14 crédits)

Management Stratégique (21h 4 crédits)

Cet enseignement a pour objectif d'initier les étudiants aux concepts clés et aux outils du management stratégique, en les sensibilisant à la manière dont les choix stratégiques influencent les politiques et pratiques RH. Il permet de comprendre les dynamiques concurrentielles, les processus de décision stratégique, et le rôle des RH dans la création de valeur et l'accompagnement du changement. L'accent est mis sur l'analyse de cas concrets et la réflexion critique.

Pédagogie : études de cas

Théories des organisations (21h 4 crédits)

Cet enseignement vise à familiariser les étudiants avec les principales approches théoriques des organisations, afin de mieux comprendre leur fonctionnement, leurs structures et leurs dynamiques. Il permet d'analyser les enjeux liés à la coordination, au pouvoir, à la culture organisationnelle, ainsi qu'aux changements et aux interactions humaines dans les entreprises. L'objectif est de développer une grille de lecture critique utile pour la gestion des ressources humaines.

Pédagogie : Cours magistral

Management & Communication (14h 2 crédits)

Technique de communication et discours persuasif. Comprendre les motivations des individus au travail. Pratiquer les entretiens de face à face en s'appuyant sur l'empathie, l'écoute active et la reformulation. Apprendre à gérer les personnalités difficiles et les situations tendues en pratiquant l'assertivité. Connaître le management situationnel pour s'adapter aux individus et développer une posture rassurante pour le personnel.

Pédagogie : Apports théoriques et échange sur des situations professionnelles

Politique RH (21h 4 crédits)

Lien politique RH et stratégie globale d'une entreprise, spécificités d'une entreprise susceptibles d'influencer une politique RH, Diagnostiquer la situation d'une entreprise et présenter une problématique RH sous un angle historique et prévisionnel, Proposer des plans d'action adaptés à la problématique RH d'une entreprise.

Pédagogie : cours magistral, études de cas.

Bloc 2 : Comprendre et gérer les data RH (10 crédits)

Contrôle de gestion (17,5h 3 crédits)

Cet enseignement a pour objectif d'initier les étudiants aux principes et outils du contrôle de gestion, en les appliquant aux problématiques RH. Il permet de comprendre comment mesurer la performance sociale, piloter les coûts liés aux ressources humaines, et contribuer à la prise de décision stratégique. L'accent est mis sur l'articulation entre logique financière et enjeux humains dans la fonction RH.

Pédagogie : cours magistral et exercices

Management des systèmes d'information (14h 3 crédits)

Cet enseignement a pour objectif de sensibiliser les étudiants aux enjeux liés aux systèmes d'information dans la gestion des ressources humaines. Il permet de comprendre le rôle stratégique des SI RH (SIRH), leur impact sur les processus de gestion, et les conditions de leur mise en œuvre efficace. L'accent est mis sur l'articulation entre technologie, organisation et accompagnement du changement.

Pédagogie : Éléments théoriques et exercices pratiques





Data management (14h 2 crédits)

(En anglais) Overview of the role of data in HR, Explore how HR data can be used and analyzed for decision making, Key concepts around data management, its importance in HR, legal requirements, GDPR, personally identifiable information, etc ; Discuss how ethics and responsible AI are important, especially in the latest technological developments.

Pédagogie : Cours magistral, Exercices, Q&A.

Contrôle de gestion sociale (12h 2 crédits)

Cet enseignement vise à doter les étudiants des outils et méthodes du contrôle de gestion appliqué aux ressources humaines. Il permet d'élaborer et d'interpréter des indicateurs sociaux, de construire un tableau de bord RH, et d'analyser les données sociales pour éclairer les décisions managériales. L'objectif est d'apprendre à piloter la performance sociale de l'entreprise en lien avec les enjeux stratégiques et humains.

Pédagogie : Cours magistral, exercices.

Rémunération et classification (14h)

Présentation des différentes composantes d'un système global de rémunération et compréhension de ses enjeux stratégiques ; connaître les principaux programmes de Rémunération et d'Avantages Sociaux et en comprendre les mécanismes et fondements sur lesquels ils s'appuient ; présentation des outils des politiques salariales : individualisation des rémunérations, actionnariat des salariés, avantages sociaux, épargne d'entreprise ; facteurs d'évolution de la masse salariale ; simulation d'une politique salariale.

Sur la base du système français, sensibiliser les étudiants à la palette des outils de rémunération et à la finalité managériale de chacun de ces outils. S'interroger sur les spécificités des pays à considérer dans le cadre du déploiement d'une politique de rémunération à l'international. Se familiariser avec quelques mécanismes relatifs à la mobilité internationale.

Cela doit permettre ensuite de construire une recommandation générale et synthétique de mise en place d'une politique de Rémunération et Avantages Sociaux.

Comprendre les enjeux de la classification : définir les bases d'une gestion structurée et objective, choisir une méthode de classement, développer une classification interne, utiliser et maintenir la classification interne.

Pédagogie : Cours magistral, exercices.

Bloc 3 : Communiquer efficacement dans un contexte professionnel anglophone et manager les RH à l'international (9 crédits)

Business English (49h 6 crédits)

Cet enseignement vise à renforcer la maîtrise de l'anglais professionnel, à l'oral comme à l'écrit, dans des contextes liés aux ressources humaines et au monde de l'entreprise. Il permet aux étudiants de développer leur aisance en communication interculturelle, de se préparer à des situations telles que les entretiens, présentations ou réunions en anglais, et d'enrichir leur vocabulaire RH spécifique. L'accent est mis sur des mises en situation concrètes et l'interaction.

Pédagogie : mises en situation.

International HR Management case studies (14h 3 crédits)

(En anglais) This course is designed to provide students with an overview of some practices (and theories) in managing human resources in business organizations. The theme is understanding international HRM.

Upon completion of this course, students should be able to:

- understand the impact of cultural differences on a business organization's HRM practices
- assess whether a business organization implements effective, strategic HRM practices
- identify HRM problems and solutions in international business organizations using theoretical skills and critical thinking skills
- communicate recommended solutions to HRM problems orally.

Pédagogie : études de cas (présentations en groupes : Amazon, Apple, Nike, Ikea, Fuji Xerox en 2024-2025), quiz Kahoot, compléments pédagogiques.

Bloc 4 : S'intégrer dans une organisation et développer des projets RH (15 crédits)

Posture managériale (7h)

Les objectifs de ce séminaire sont : définir la notion de posture comportementale (et points de vigilance), en comprendre les enjeux (pour soi, pour sa relation avec les différents acteurs de l'entreprise), comprendre et utiliser l'écoute active (en 6 étapes) comme outil de posture.

Pédagogie : cours magistral, exercices pratiques.

Les métiers de la GRH (14h)

Cet enseignement permet aux étudiants de découvrir la diversité des métiers et des fonctions au sein des ressources humaines, à travers des témoignages de professionnels en poste. Il vise à mieux faire connaître les réalités du terrain, les évolutions des pratiques RH et les compétences attendues dans les différents domaines (recrutement, formation, relations sociales, RSE, etc.). L'objectif est également d'aider les étudiants à affiner leur projet professionnel.

Pédagogie : retours d'expérience, échanges, questions.

Initiation à la recherche (14h)

Cet enseignement vise à initier les étudiants aux démarches et méthodes de la recherche en sciences de gestion, appliquées aux problématiques des ressources humaines. Il les prépare à formuler une problématique, construire un cadre théorique, et concevoir une méthodologie rigoureuse en vue de la rédaction de leur mémoire de fin d'études. L'objectif est également de développer leur esprit critique et leur capacité à articuler réflexion académique et enjeux professionnels.

Mémoire de recherche (8 crédits)

Identification d'un thème en lien avec les missions de l'alternant et élaboration de la revue de littérature répondant à la problématique retenue.

Pédagogie : lecture d'articles scientifiques, Présentation du mémoire en 180 secondes, rédaction d'un mémoire de fin d'études.





Techniques RH (14h)

Mesurer le climat social pour mieux agir, Accompagner les managers (expérimenter la posture managériale), Recruter (Comment être opérationnel ?), Faire respecter les règles sociales (relations individuelles au travail).

Pédagogie : Cours magistral, Jeux de rôle.

Insertion professionnelle (14h)

Booster la recherche d'emploi (CV : la première impression sera la bonne, LM : l'écriture pour valider la rencontre, HR Lipdub, Entretien : décrocher le job, Être malin, organisé et connaître le marché de l'emploi), Insertion (créer son persona, opportunités, analyse du marché local, créer son propre atelier en faveur de l'accès à l'emploi).

Pédagogie : Projet en groupe.

Rapports d'étonnement RH (7 crédits)

Suivi collectif des contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) sur 24 mois réalisée au sein d'un service RH en entreprise.

Pédagogie : retours d'expérience.

Alternance (Evaluation) (7 crédits)

Appréciation par le tuteur en entreprise de la qualité du travail fourni dans l'année par l'alternant.e

Séminaire d'intégration (14h)

Créer une dynamique de groupe pour faciliter l'esprit de promotion. Accélérer la connaissance des personnes pour travailler plus facilement ensemble. Permettre aux alternants d'exprimer de manière ludique et souvent caricaturale de leur vision du métier.

Pédagogie : Organisation d'un spectacle de 45 mn par l'ensemble de la promotion (après les deux jours de formation) : suite de sketches portant sur leur vision de la GRH.

Conférences et sorties pédagogiques (11,5h)

Exemple en 2023-2024 : Chanel, L'Oréal, Rencontre avec la Conseillère Social du Président de la République, Assemblée Nationale

En 2024-2025 : L'Oréal, Schneider. En 2025-2026 : TF1, IKEA, Maison d'arrêt de Dijon.

Travaux Pédagogiques Encadrés (20h)

Les travaux pédagogiques encadrés offrent aux étudiants un temps dédié, en relative autonomie, pour avancer sur leurs travaux collectifs (projets de groupe) ou individuels (mémoire de recherche). Ces séances visent à développer leur capacité à s'organiser, à collaborer efficacement et à mobiliser des ressources pertinentes pour mener à bien leurs productions académiques ou professionnelles.

Bloc 5 : Maîtriser les risques juridiques en matière de RH (4 crédits)

Droit social (21h 4 crédits)

Cet enseignement vise à fournir aux étudiants les bases solides du droit du travail et du droit de la protection sociale, indispensables à la pratique des ressources humaines. Il permet de comprendre les principaux textes, les relations individuelles et collectives de travail, ainsi que les obligations légales de l'employeur. L'objectif est de savoir mobiliser le droit comme un outil de gestion et de sécurisation des pratiques RH.

Pédagogie : éléments théoriques, études de cas.

Relations sociales (7h)

Dresser un état des lieux des relations sociales. Sensibiliser les alternants à la spécificité macro et micro des relations sociales en France et à l'importance du dialogue social. Sur la base de retours d'expérience, monter en généralité et déduire les fondamentaux de la pratique des relations sociales en entreprise (difficultés communément rencontrées par les acteurs pour faire émerger une négociation et conditions à réunir pour instaurer un dialogue social de qualité). Exemples de cas : gérer les relations sociales dans un PSE, Gérer les relations sociales suite à NAO, Gérer des NAO dans un contexte d'activité faible.

Pédagogie : études de cas, compléments théoriques.

Séminaires juridiques (21h)

- *Prud'hommes*: 3 h et audience au Conseil des Prud'hommes : Connaissance du tribunal (qu'est-ce que le Conseil des Prud'hommes ?), les différents types d'audience (conciliation, jugement, formation de référé, départage) et comment anticiper/préparer un contentieux.

Qui a la charge de la preuve ? Les cas les plus fréquents, Cas pratiques sur les dossiers plaqués à l'audience.

Pédagogie : éléments théoriques et cas pratiques.

- *RH en station touristique* : 3 h

Découverte des spécificités de la GRH dans le cadre d'une organisation touristique (Station de Métabief : Syndicat mixte du Mont d'Or).

Pédagogie : retour d'expérience.

Bloc 6 : Mettre en œuvre un management des RH éthique et responsable et développer un esprit critique sur les nouveaux enjeux économiques et sociaux (8 crédits)

Actualité des pratiques RH (21h 2 crédits)

Cet enseignement vise à faire découvrir aux étudiants les évolutions récentes et les tendances actuelles en matière de pratiques RH, à travers l'analyse de cas concrets et l'intervention de professionnels. Il permet de comprendre les enjeux émergents liés à la digitalisation, la RSE, la diversité, et le bien-être au travail. L'objectif est de préparer les étudiants à adapter leurs pratiques aux transformations du monde du travail.

Pédagogie : travaux de groupe





Veille et culture économique et sociale (21h 2 crédits)

Cet enseignement vise à développer chez les alternants leur capacité à analyser des questions économiques et sociales d'actualité, à travers une veille documentaire rigoureuse. Il met l'accent sur la construction d'argumentaires solides et la pratique du débat, notamment en défendant des points de vue variés, parfois opposés à leurs convictions personnelles. L'objectif est de renforcer leur esprit critique, leur ouverture d'esprit et leur aisance à argumenter dans des échanges professionnels.

Pédagogie : débats de 40 minutes par binôme.

Conditions de travail (14h 4 crédits)

Cet enseignement vise à analyser les facteurs influençant les conditions de travail et leur impact sur la santé, la sécurité et le bien-être des salariés. Il permet d'étudier les dimensions physiques, psychologiques et organisationnelles du travail, ainsi que les dispositifs et politiques visant à les améliorer. L'objectif est de former les étudiants à identifier et prévenir les risques professionnels pour favoriser un environnement de travail durable et humain.

Pédagogie : jeux de rôles, saynète théâtrales.

Diversité et inclusion (14h)

Sensibiliser les alternants à la question des discriminations et de la diversité.

Identifier les enjeux, obligations légales, et leviers en tant que responsable RH en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Connaitre les concepts de discrimination / handicap. Informer sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Connaitre les étapes de la DOETH Déclaration Obligatoire pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Pédagogie : éléments théoriques, échanges.

Marketing RH (7h)

Dans un environnement d'entreprise global et compétitif, il s'agit de permettre aux étudiants de : comprendre le contexte du marché de l'emploi (War for Talents), intégrer les nouvelles attentes individuelles & collectives, savoir s'adresser aussi bien à l'interne qu'à l'externe pour...

...ATTIRER – DEVELOPPER – ENGAGER / FIDELISER..., Comprendre les enjeux du marketing RH, Être capable de recommander une stratégie de marketing RH.

Pédagogie : cours magistral, exercices.

Master 2

Bloc 1 : Développer une vision organisationnelle et stratégique de la GRH (12 crédits)

Gestion de la performance (7h)

Apporter aux étudiants une vision « systémique » de la fonction RH de la définition de la stratégie d'entreprise à la déclinaison des enjeux RH.

Apporter des outils pratiques concrets permettant de mettre en œuvre une démarche de gestion de la performance et des compétences.

Pédagogie : études de cas, compléments théoriques.

Formation et développement des compétences (22h)

Rappel du cadre légal. Comprendre les enjeux, le rôle du développement des compétences et d'une politique de formation. Comprendre la place de la formation au sein de la fonction RH et plus précisément au sein du développement RH. A quoi sert la formation au-delà de l'aspect obligation de l'employeur d'adapter les salariés au poste de travail. Que peut apporter un chargé de formation au sein du service ressources humaines ? Intérêt de la formation.

Pédagogie : Etudes de cas, compléments théoriques.

Gestion des carrières (7h)

Faire acquérir aux alternants des connaissances concernant les problématiques de la gestion des carrières et des talents, et concernant les outils qui y sont associés ; comprendre l'adéquation de cet aspect de la GRH avec la politique globale de l'entreprise (contexte culturel et organisationnel).

Contenu : Gestion des carrières, Le gestionnaire des carrières demain, La gestion des talents, Le cas Danone, Le management interculturel: quelques rappels, Exposés concernant le contexte d'emploi en Asie, la gestion des talents en Asie et en Amérique du Sud.

Pédagogie : cours magistral, étude de cas.

Gestion du changement (7h)

Montrer que la méthode de changement dépend notamment du contexte, de la nature et de l'ampleur du changement à mettre en place. Proposer des outils, des grilles de lectures, les différents types de leviers, et d'acteurs-clés, permettant de faciliter sa gestion. Enfin proposer un regard psychosociologique sur la résistance au changement. Réaliser un retour d'expérience autour d'une étude de cas (repositionnement produit complet d'un site industriel). Dégager de cette étude de cas les différentes facettes de la conduite du changement RH à adresser dans ce type de contexte.

Pédagogie : Cours magistral, études de cas.

Human Capital Challenge (Business game) (21h, SAÉ - 6 crédits)

Permettre aux étudiants de prendre conscience du lien entre la politique RH menée et la stratégie de l'entreprise et ses impacts à CT, MT et LT avec un jeu d'entreprise en anglais. Prises de décisions en un temps limité et analyse des données RH, financières et stratégiques sur un cas d'entreprises où les équipes sont concurrentes.

Pédagogie : jeu d'entreprise, compléments théoriques.

Grand Oral (SAÉ - 6 crédits)

L'examen de fin d'année (réalisé en équipes de trois ou quatre) permet de faire la synthèse de tous les enseignements et s'articule autour d'une étude de cas. Temps de préparation : 2 jours. Il s'agit de restituer le cas et d'y répondre en 20 mn puis de répondre aux questions du Jury.





Bloc 2 : Comprendre et gérer les data RH (6 crédits)

Gestion des données RH (7h 2 crédits)

Appréhender et utiliser un outil de reporting, calculer des indicateurs RH (effectif moyen mensuel, pyramide des âges, Analyse des changements de situation, masse salariale par mois et par établissement, Nombre de jours d'absence par moi et par famille d'absence...).

Digital RH (7h 2 crédits)

A l'aide de Power BI.

SIRH (7h 2 crédits)

Avoir un socle de connaissances de base, théoriques et pratiques sur les SIRH afin de pouvoir intervenir sur ce sujet dans leur entreprise. SIRH : définition, histoire, tendances – Enjeux de la digitalisation RH – Grands principes structurants des SIRH – Pourquoi un SIRH complet et intégré – Marché et solutions – Les différents métiers SIRH – L'externalisation – 10 conseils pour un déploiement SIRH.

Pédagogie : Cours magistral, Exercice pratique.

Bloc 3 : Communiquer efficacement dans un contexte professionnel anglophone et manager les RH à l'international (11 crédits)

Lean and HRM (14h)

Rappeler les évolutions historiques ayant conduit à la construction de ce concept d'organisation. Sensibiliser les étudiants aux concepts et outils du Lean. Comprendre les enjeux RH associés au déploiement d'une démarche Lean au sein d'une organisation. Appréhender la transposition des outils dans les processus RH.

Pédagogie : cours magistral, études de cas, visite d'un site industriel (Schneider Electric à Dijon).

HR English (35h 3 crédits)

Apprendre à communiquer en Anglais des affaires lors de réunions / présentations. Renforcement du vocabulaire en RH, amélioration de la pratique à l'oral et à l'écrit. Passage du Business English Certificate (Cambridge) pour les alternants volontaires.

Pédagogie : mises en situation.

Talent Management (7h)

Définition d'un talent. Objectifs : comment repérer, attirer, évaluer, fidéliser les talents ? Quels outils de gestion des talents ?

Pédagogie : Retour d'expérience, éléments théoriques.

Cross cultural management & international HR (14h 4 crédits)

(En anglais) Sensibiliser les étudiants aux dimensions interculturelles du management et leurs impacts dans la sphère managériale (Nancy Meier, *The Culture Map*). Appréhender les modèles culturels. Développer les compétences linguistiques des étudiants.

Pédagogie : éléments théoriques, travail en groupe (préparation et restitution en Anglais), quiz.

Négociation et communication RH (7h)

Savoir négocier est une compétence qui s'acquiert et se perfectionne. Comment s'engager dans une négociation constructive : Comment bien préparer une négociation ? Comment engager la discussion ? Comment repérer les scénarios à risque et éviter les pièges ? Quelles stratégies et tactiques adopter pour augmenter ses chances d'aboutir à un accord gagnant-gagnant ?

International HR Seminar (35h 4 crédits)

Learning Expedition d'une semaine. Visites d'entreprises et conférences données par des universitaires dans un pays anglophone (Londres depuis 2024 : visites de Amazon, Bouygues UK, Chanel, OVH Cloud, GTT, Pernod Ricard...).

Bloc 4 : S'intégrer dans une organisation et développer des projets RH (19 crédits)

Evaluation de l'alternance et rapports d'étonnements RH (6h 8 crédits)

Suivi de l'alternance sur l'année (échanges interactifs sur l'intégration, sur l'évolution des missions, sur l'avancée du mémoire, sur l'insertion)

Pédagogie : retours d'expérience.

Intégration dans l'emploi (7h)

Accompagner les alternants dans la réussite de leur intégration dans l'emploi à l'issue du Master GRH. Meilleure connaissance du marché du travail sur leur fonction (gestion des ressources humaines). Comprendre la notion de projet professionnel et identifier les éléments de construction de leur propre trajectoire. Transmettre des clés et outils dans le cadre de leur recherche d'emploi.

Retenir l'attention avec son CV et sa lettre de motivation, leviers à activer dans sa recherche d'emploi, valoriser son expérience en tant que junior, négocier sa rémunération pour son premier poste, quelques éléments clés pour réussir ses entretiens.

Pédagogie : retour d'expérience, éléments théoriques.

Management des conflits (7h)

Appréhender la dimension plurielle du « Conflit ». Acquérir quelques éléments théoriques et outils pratiques sur le management des conflits. Etre plus à l'aise avec le conflit (à titre personnel). Apprendre à mieux gérer une situation conflictuelle. Appréhender ce qu'est le rôle des RH dans la gestion du conflit. Visiter différents scénarii de gestion de crise/conflit.

Pédagogie : Réflexions collectives, cours magistral, présentation d'outils, cas pratiques.





Recherche en GRH (14h 9 crédits)

Donner les bases pour réaliser un mémoire sur le modèle d'une recherche scientifique. Il s'agit ici d'initier les alternants à la lecture d'articles scientifiques, la compréhension de la méthodologie de recherche, à la construction d'une revue de littérature et d'une problématique.

Contenu : Éléments constitutifs d'une recherche, démarche de recherche appliquée au mémoire, question de recherche et problématiques, revue de littérature, méthodologie, résultats et discussion.

Témoignages de professionnels RH (14h)

Implication associative (32h 2 crédits)

Conférences et sorties pédagogiques (14h)

En 2024-2025 : Metro, Toyota, Schneider, Hermès. En 2025-2026 : TF1, Vinci, Caisse d'Epargne, IKEA, Acodège...

Travaux Pédagogiques Encadrés (TPE) (16h)

Bloc 5 : Maîtriser les risques juridiques en matière de RH (6 crédits)

Protection sociale (12h)

Relations individuelles et collectives (35h 4 crédits)

Comprendre et analyser l'actualité juridique, savoir chercher, lire et comprendre un texte, avoir une culture juridique des grands thèmes RH, savoir raisonner juridiquement, savoir mesurer le risque juridique. Exemples pour la protection sociale : prise en charge des accidents du travail, maladie, chômage, retraite du salarié. Exemples pour le droit du travail : Le RH face aux conflits collectifs, Le RH face aux modifications du contrat de travail, L'appréhension juridique des RPS, Stratégies de rupture du contrat de travail.

Relations collectives : les accords collectifs (validité, variété des accords, révision, dénonciation) ; Les syndicats ; Les institutions représentatives du personnel.

Veille sociale (13h 2 crédits)

Bloc 6 : Mettre en œuvre un management des RH éthique et responsable et développer un esprit critique sur les nouveaux enjeux économiques et sociaux (6 crédits)

Entreprenariat social (7h)

Egalité Femmes Hommes (7h)

Cet enseignement a pour objectif de sensibiliser les étudiants aux enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il permet d'analyser les mécanismes des discriminations, d'étudier les politiques et pratiques visant à promouvoir l'égalité, ainsi que les cadres légaux en vigueur. L'objectif est de former des professionnels capables de mettre en œuvre des stratégies RH inclusives et équitables.

Pédagogie : études de cas, jeux de rôles.

Business Ethics & CSR (14h 3 crédits)

The course examines the principles and practice of business ethics and CSR (Corporate Social Responsibility). Its purpose is to enable to reason about the role of ethics in business administration in a complex, dynamic, global environment.

Specific courses objectives include:

- to be able to understand the field of CSR and the managerial responsibilities of HR Directors to stakeholders as they are manifested in the day-to-day issues, to be able to recognize ethical issues in business, to apply several important frameworks for moral reasoning to complex business issues, to develop a general management perspective that includes an ability to formulate, analyse and defend decisions in ethical terms,
- to critically examine your own ethics and test them in conversation with your peers.

Case studies, workshop about ethical formalization in the companies hiring our apprentices, quiz.

Psychologie du Travail (14h)

Résoudre une problématique organisationnelle à l'aide de théories psychosociales, Adapter la prise de décision en prenant compte des biais cognitifs, Donner des exemples d'expériences en psychologie sociale et expliquer en quoi elles peuvent être utiles en contexte professionnel, Décrypter certaines dynamiques intergroupes à l'œuvre dans les organisations, Mobiliser ou déceler des techniques psychosociales permettant d'influencer les comportements d'autrui.

Pédagogie : cours magistral, travaux de groupe.

Recrutement éthique et responsable (14h 3 crédits)

- Professionnaliser ses recrutements 10 h

Contraintes juridiques, rédaction d'un cahier des charges d'un poste, identifier les compétences clés attendues, rédiger une prestation de recrutement, rédiger son 'mapping-sourcing', utiliser avec déontologie les outils du Web 2.0., préparer un jury d'entretien, construire ses mises en situation, repérer les qualités personnelles, savoir évaluer l'authenticité et le potentiel d'un candidat, poser et formuler ses questions, prises de notes pendant l'entretien, construire son compte-rendu et sa grille d'évaluation, présenter sa stratégie et outils de recrutement, réaliser des entretiens, comment faire un retour d'évaluation à un candidat, proposer une short-list à un manager.

- Entretiens 6 h

Évaluer leur pratique par des mises en situations, proches du réel, en préparant les étudiants du Master 2 AQPS aux entretiens de recrutement pour des stages de 6 mois.

Thèmes d'actualité en RH RSE (7h)

Gestion de l'expatriation : présentation des bonnes pratiques permettant un suivi des expatriés, focus sur la gestion du retour d'expatriation.

