

Niveau :	MASTER					année
Domaine :	DROIT – ECONOMIE - GESTION					M2 60 ECTS
Mention :	SCIENCES DU MANAGEMENT					
Mention :	ADMINISTRATION ECONOMIQUE SOCIALE ET CULTURELLE					
Spécialité :	Gestion des Ressources Humaines					
Volume horaire étudiant :	456 h	44 h	h	h	h	500 h
	cours magistraux	travaux dirigés	travaux pratiques	cours intégrés	stage ou projet	
Formation dispensée en :	x <input type="checkbox"/> français		<input type="checkbox"/> anglais			

Contacts :

Responsable de formation	Scolarité – secrétariat pédagogique
Samuel MERCIER Professeur en Sciences de gestion, Directeur IAE Dijon ☎ 03.80.39.53.56 samuel.mercier@u-bourgogne.fr	Delphine BORNE Bureau 216 ☎ 03.80.39.53.56 delphine.borne@u-bourgogne.fr
Composante(s) de rattachement :	- UFR Science économique et Gestion (département IAE) - UFR Droit et Science Politique

Objectifs de la formation et débouchés :

■ Objectifs :

Ce Master 2, centré sur une approche « professionnalisante », prépare à l'exercice de fonctions de responsabilité et de direction dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH). Il prend la suite, depuis 2004, du DESS Gestion des Ressources Humaines (créé dès 1975 par MM. Couturier et Dutertre). Les enseignements assurés par des universitaires, mais également par de nombreux professionnels des ressources humaines (DRH, RRH, consultants) s'orientent vers les métiers de la GRH 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.

Depuis septembre 2007, le Master 2 est organisé en alternance et accueille des étudiants en contrat de professionnalisation (une demande pour accueillir des étudiants en contrat d'apprentissage est en cours pour la rentrée 2008-2009).

Le rythme de l'alternance est le suivant : deux mois de formation intensive de mi-septembre à mi-novembre puis alternance de trois semaines en entreprise et une semaine à l'université.

- Effectif attendu : 20 personnes.

■ Débouchés du diplôme (métiers ou poursuite d'études) :

Les titulaires de la spécialité sont appelés à occuper des fonctions dans tous les domaines des ressources humaines. Parmi les fonctions exercées par les anciens étudiants, on trouve :

- Directeur des Ressources Humaines
- Responsable ou adjoint au responsable d'un service de gestion des ressources humaines
- Responsable de l'emploi, de la formation, du recrutement, de la communication, des rémunérations, etc.
- Auditeur social
- Consultant en gestion des ressources humaines, en stratégie sociale, en recrutement, en reclassement, en systèmes d'informations RH, en management, etc.
- Avocat, juriste en droit social
- Responsable d'organisation professionnelle
- Responsable d'entreprise de travail temporaire

L'Association Personnance (plus de 350 adhérents) regroupe les étudiants et anciens étudiants de cette spécialité. Son objectif prioritaire est d'assurer l'interface entre l'Université et les entreprises, afin de renforcer la notoriété de la formation et de favoriser l'emploi des diplômés.

Elle élabore chaque année un annuaire des adhérents, mis à disposition des entreprises, cabinets de recrutement, organisations professionnelles qui existe en version papier et sous forme électronique (Voir le site Internet de l'Association : <http://www.personnance.asso.fr/>)

L'Association Personnance assure également une formation à la recherche d'emploi et dispose d'un Service Emploi qui met en ligne sur l'espace dédié du site Internet les offres qui lui parviennent. Elle réalise des enquêtes, en collaboration avec les responsables de la spécialité, sur l'insertion professionnelle des diplômés.

Le Master2 GRH bénéficie d'une excellente notoriété. Il figure au 4^e rang des meilleures formations en GRH du dernier Palmarès Liaisons Sociales-Manpower établi en septembre 2005 (plus de 100 diplômés en 3^e cycle ont été analysés pour établir ce palmarès).

La formation est accréditée Reference-RH par le Réseau des formations professionnelles des 3^{ème} cycle en Gestion des ressources humaines. Nous sommes signataires de la Charte qualité des 3^{ème} cycle en GRH.

■ Compétences acquises à l'issue de la formation :

Formation approfondie en gestion des ressources humaines : acquisition des connaissances, savoir-faire et compétences comportementales permettant de s'insérer professionnellement dans les métiers de la gestion des ressources humaines.

La dernière enquête d'insertion menée en juin 2007 par Samuel Mercier portant sur les promotions 2000 à 2006 (119 derniers diplômés) fait apparaître un taux d'insertion excellent (93 %).

Les métiers exercés (79 % sont des CDI) se répartissent de la manière suivante : DRH 4 %, RRH 29 %, Adjoint RH 15 %, Responsable emploi-formation, recrutement, rémunération : 24 %, Assistant RH : 21 %, Gestionnaire paye : 5 %, Conseil : 2 %.

Les secteurs d'activité des diplômés sont les suivants : Industrie : 49 %, Services et activités financières : 27 %, Administration et éducation : 12 %, Energie, construction et transports : 7 %, Commerce 6 %.

La période moyenne de recherche d'emploi entre la sortie du diplôme (fin du mois de juin) et le premier emploi est de **3 mois** (c'est assez bref puisque sont inclus les deux mois d'été généralement peu propices). 83 % des diplômés ont occupé leur premier emploi dans un délai inférieur ou égal à 6 mois après l'obtention du Master.

Le taux d'insertion pour la promotion 2006 est de 90 % (32 % des diplômés bénéficie d'un CDI en juin 2007).

■ **Compétences acquises à l'issue de l'année de formation :**

Formation approfondie en gestion des ressources humaines : acquisition des connaissances, savoir-faire et compétences comportementales permettant de s'insérer professionnellement dans les métiers de la gestion des ressources humaines.

Modalités d'accès à l'année de formation :

■ **de plein droit :**

■ **sur sélection :**

La spécialité est accessible aux titulaires d'un Master 1^{ère} année Administration économique, sociale et culturelle, Sciences du management, Droit, Science économique, Psychologie, Sociologie ou d'un diplôme équivalent (Ecole de commerce, IEP, Ecole d'ingénieurs, etc.). Le candidat peut télécharger un dossier de candidature sur le site Internet de l'Université de Bourgogne (ou s'adresser au secrétariat de la spécialité pour y retirer un dossier papier) entre le 15 janvier et le 25 mai. Le dossier dûment rempli devra être déposé ou envoyé au secrétariat de la spécialité avant le 1er juin impérativement.

L'enquête menée en avril 2006 auprès des promotions 2000 à 2006 (119 diplômés) permet de connaître la répartition selon l'origine de leur diplôme antérieur (M1 ou maîtrise) : AES : 34 %, Gestion/Economie : 28 %, Droit : 15 %, ESC 9 %, Philosophie/Sociologie/Psychologie : 6 %, Education/Communication : 3 %, Divers 5 %.

■ **par validation d'acquis ou équivalence de diplôme**

en formation initiale : s'adresser à la scolarité organisatrice de la formation

en formation continue : s'adresser au service de formation continue de l'université (03.80.39.51.80)

Organisation et descriptif des études :

■ tableau de répartition des enseignements et des contrôles de connaissances assortis :

SEMESTRE 3

UE	discipline	CM	TD	TP	CI	Total	ECTS	Type éval ⁽¹⁾	coeff CT	coeff CC	total coef
1	Relations collectives	12				12					
1	Relations individuelles	24				24					
1	Protection sociale	12				12					
1	Veille sociale		12			12					
1	Séminaires juridiques	36				36					
TOTAL UE 1	Droit du travail	84	12	-	-	96	10	CT			0.75

(1) CC : contrôle continu - CT : contrôle terminal

UE	discipline	CM	TD	TP	CI	Total	ECTS	Type éval ⁽¹⁾	coeff CT	coeff CC	total coef
2	Evolution de la fonction RH	6				6					
2	Politique RH	12				12					
2	Gestion internationale des RH	6				6					
2	Ethique & RSE	12				12					
2	Théories économiques des organisations	15				15					
2	Sociologie des organisations	20				20					
2	Psychologie du travail	12				12					
2	Contrôle et paye	15				15					
TOTAL UE 2	Gestion et organisation	98	-	-	-	98	14	CT			1

UE	discipline	CM	TD	TP	CI	Total	ECTS	Type éval ⁽¹⁾	coeff CT	coeff CC	total coef
3	Séminaire intégration	12				12					
3	Anglais appliqué aux RH		32			32					
3	Communication et négociation	24				24					
3	Informatique	12				12					
TOTAL UE 3	Langages	48	32			80	6	CC			0.25

TOTAL S3		230	44			274	30	CT + CC			2
-----------------	--	------------	-----------	--	--	------------	-----------	----------------	--	--	----------

SEMESTRE 4

UE	discipline	CM	TD	TP	CI	Total	ECTS	Type éval ⁽¹⁾	coeff CT	coeff CC	total coef
4	Etude de cas en GRH	12				12					
4	Evolution de la fonction RH	6				6					
4	Recrutement	24				24					
4	Rémunération	15				15					
4	Formation et développement des compétences	18				18					
4	Culture d'entreprise et dynamique des organisations	27				27					
4	International Management of HRM	12				12					
4	GPEC et management des réorganisations	9				9					
4	Valeur ajoutée RH	6				6					
4	Gestion des expatriés	6				6					
4	Relations sociales & syndicales	12				12					
4	Conditions de travail	6				6					
4	coaching	6				6					
4	SIRH	6				6					
4	Jeu d'entreprise RH	6				6					
4	Knowledge Management	6				6					
4	Témoignages de DRH	34				34					
4	Intégration dans l'emploi	15				15					
TOTAL UE 4	Séminaires professionnels en GRH	226				226	10	CT			0,75

UE	discipline	CM	TD	TP	CI	Total	ECTS	Type éval ⁽¹⁾	coeff CT	coeff CC	total coef
TOTAL UE 5	Entreprise (contrat de prof.) ou stage (4,5mois)	-	-	-	-	-	10	CC			0.5

UE	discipline	CM	TD	TP	CI	Total	ECTS	Type éval ⁽¹⁾	coeff CT	coeff CC	total coef
TOTAL UE 6	Mémoire GRH	-	-	-	-		10	CT			0.75

TOTAL S4	226					226	30	CT			2
-----------------	------------	--	--	--	--	------------	-----------	-----------	--	--	----------

TOTAL S3+S4	456	44				500	60	CT+CC			4
--------------------	------------	-----------	--	--	--	------------	-----------	--------------	--	--	----------

■ Modalités de contrôle des connaissances :

Les connaissances sont évaluées dans le respect de la charte des modalités de contrôle des connaissances adoptée par le conseil d'administration de l'université du 18 octobre 2004 ;

Les examens se déroulent dans le respect de la charte des examens adoptée par le conseil d'administration de l'université du 2 avril 2001.

● *Sessions d'examen : précisions*

UE 1 : étude de cas en droit du travail

UE 2 : étude de cas en gestion des ressources humaines

UE 3 : contrôle continu

UE 4 : grand oral

UE 5 : tutorat et appréciation par l'entreprise

UE 6 : Notation par le suiveur

● *Règles de validation et de capitalisation :*

Principes généraux :

COMPENSATION : Une compensation s'effectue au niveau de chaque semestre. La note semestrielle est calculée à partir de la moyenne des notes des unités d'enseignements du semestre affectées des coefficients. Le semestre est validé si la moyenne générale des notes des UE pondérées par les coefficients est supérieure ou égale à 10 sur 20.

Au niveau LICENCE, l'étudiant pourra accéder de droit au semestre suivant à condition qu'il n'ait qu'un seul semestre non validé dans son cursus. Il est cependant conseillé aux étudiants qui n'ont pas validé le semestre S1 de donner priorité à ce dernier avant d'envisager une poursuite d'études en S3.

CAPITALISATION : Chaque unité d'enseignement est affectée d'une valeur en crédits européens (ECTS). Une UE est validée et capitalisable, c'est-à-dire définitivement acquise lorsque l'étudiant a obtenu une moyenne pondérée supérieure ou égale à 10 sur 20 par compensation entre chaque matière de l'UE. Chaque UE validée permet à l'étudiant d'acquérir les crédits européens correspondants. Si les éléments (matières) constitutifs des UE non validées ont une valeur en crédits européen, ils sont également capitalisables lorsque les notes obtenues à ces éléments sont supérieures ou égales à 10 sur 20.

Remarques :

- *Une évaluation de chaque enseignement est réalisée par chaque étudiant (Fiche d'appréciation à renseigner). Les intervenants évaluent également la formation à la fin de l'année (questionnaire à renseigner). Il est fait, annuellement, un bilan de ces appréciations croisées ;*
- *Le Master 2 GRH organise avec Personnance (et avec le soutien de Manpower) un colloque annuel, avec des conférenciers de renom sur des problématiques de gestion des ressources humaines (2004 : Restructurations et responsabilité sociale de l'entreprise ; 2005 : Europe sociale et flexibilité ; 2006 : A la recherche du DRH, business partner ; 2007 : Le DRH face à la diversité) ;*
- *Lors de ce colloque, a lieu la remise du trophée Personnance-Manpower récompensant une innovation marquante dans le domaine de la gestion des ressources humaines, au sein des entreprises qui ont accueilli un étudiant du Master2 GRH.*