

Master 2 RH	Learning Goal 1		Learning Goal 2		
	Maîtriser des connaissances (générales / spécifiques) et des outils dans le domaine du management		Etre capable d'appliquer et d'adapter ses connaissances dans un environnement complexe et en mutation		
	Learning Objectives		Learning Objectives		
	Evaluer les enjeux des organisations, leur fonctionnement et les problématiques managériales	Démontrer des compétences dans un domaine spécialisé / généraliste en gestion	Démontrer une capacité de réflexion pour traiter des cas concrets	Savoir appliquer, de façon appropriée, les principaux outils de gestion	Etre capable de gérer des projets
Evolution et missions de la fonction RH	* Détecter les étapes de la construction de la fonction RH	* Définir les enjeux des principaux métiers de la fonction			
Gestion stratégique des RH		* Spécifier la dimension stratégique de la fonction RH		* Appliquer des outils contribuant à la performance du management	
Conditions de travail (1)	* Défendre la pertinence d'une étude ergonomique	* Définir l'ergonomie		* Analyser une situation de travail à risque	
Conditions de travail (2)		* Identifier les déterminants du stress au travail		* Mesurer le niveau de stress au travail	* Conduire une politique de prévention du stress
Droit du travail (1)		* Qualifier des faits * Trouver la règle de droit * Analyser la jurisprudence	* Elaborer une solution concrète au problème de droit soulevé	* Déterminer un problème juridique * Déterminer la règle de droit applicable	

Droit du travail (2)		<ul style="list-style-type: none"> * Qualifier des faits * Trouver la règle de droit * Analyser la jurisprudence 	<ul style="list-style-type: none"> * Elaborer une solution concrète au problème de droit soulevé 	<ul style="list-style-type: none"> * Déterminer un problème juridique * Déterminer la règle de droit applicable 	
Gestion des rémunérations		<ul style="list-style-type: none"> * Déterminer le rôle d'une politique sociale * Spécifier le lien avec les classifications 	<ul style="list-style-type: none"> * Combiner les composantes de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> * Expliquer les principales dimensions de la rémunération pour gérer la masse salariale 	
Outils et méthodes de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> * Identifier les tendances du marché du recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> * Identifier et résumer les pratiques du recrutement en France * Décrire les pratiques des cabinets de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> * Analyser les différentes compétences nécessaires à un recrutement de qualité * Structurer son entretien de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> * Ordonner les différentes étapes d'un recrutement * Utiliser les outils de sélection des candidats 	
Démarche compétence		<ul style="list-style-type: none"> * Analyser la notion de « COMPETENCES » 		<ul style="list-style-type: none"> * Reconnaître les enjeux pour les entreprises, les salariés et les syndicats de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 	
Management international des RH	<ul style="list-style-type: none"> * Saisir l'ampleur et la variété des défis liés à la gestion internationale des ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> * Différencier les principales différences entre la gestion des ressources humaines et la gestion internationale des ressources humaines 		<ul style="list-style-type: none"> * Définir et adopter la meilleure attitude pour gérer les salariés (ethnocentrisme, polycentrisme, régio-centrisme ou géocentrisme) 	

Négociations conflictuelles				* Définir les techniques utilisées par les partenaires sociaux dans la pratique des relations sociales dans l'entreprise	
Méthodes d'intervention			* Identifier ses perceptions et celles d'autrui à propos de son implication dans l'organisation * Identifier les comportements favorisant l'insertion dans l'entreprise		
Teambuilding et Coaching	* Situer le coaching dans son contexte	* Positionner le coaching et le teambuilding dans les pratiques d'accompagnement individuel et collectif	* Définir un besoin de coaching et de teambuilding ainsi que le cadre d'intervention		
Psychosociologie (1)	* Identifier les jeux de pouvoir dans l'entreprise		* Distinguer les situations problématiques	* Catégoriser les acteurs en fonction de leur leadership	
SI et gestion de la connaissance			* Définir les enjeux liés à l'utilisation de technologies pour la gestion des connaissances		
Droit du travail (3)		* Qualifier des faits Trouver la règle de droit * Analyser la jurisprudence	* Apporter une solution concrète au problème de droit soulevé	* Déterminer un problème juridique * Déterminer la règle de droit applicable	

Gestion de la formation		* Identifier les enjeux stratégiques liés à la formation professionnelle	* Etablir une politique de formation adaptée aux besoins de l'entreprise	* Utiliser les principaux dispositifs de la formation professionnelle pour construire et négocier le plan de formation	
Outils d'évaluation		* Identifier la place de l'évaluation dans les démarches stratégiques de la GRH			
Gestion des carrières	* Reconnaître les enjeux et la place de la fonction ressources humaines au sein des organisations	* Assimiler les différents outils de gestion des carrières existants	* Analyser les différentes politiques de développement des compétences au sein des organisations	* Utiliser les outils appropriés au sein des organisations * Mesurer les incidents de parcours professionnels	
Gestion des restructurations		* Déterminer les enjeux stratégiques liés à la restructuration d'une organisation		* Etablir un plan de sauvegarde de l'emploi jugé équitable dans une entreprise	
Management du changement					
Management interculturel	* Reconnaître l'impact de la culture sur le management et la GRH	* Déterminer une grille de lecture culturelle		* Expérimenter un comportement plus adapté dans des situations de management interculturel	
Culture d'entreprise	* Examiner l'importance de la culture d'entreprise dans la compréhension de l'entreprise	* Démontrer comment elle peut orienter une politique et des pratiques ressources humaines en vue d'une performance sociale et économique			

Histoire et gestion des mouvements sociaux	* Analyser l'évolution des relations sociales en entreprise	Evaluer la place des autres partenaires sociaux internes au sein de l'entreprise	* Identifier les grandes confédérations françaises aujourd'hui * Comprendre les pratiques des relations sociales		
Psychosociologie (2)	* Analyser les liens « conceptuels » et « pratiques » reliant la stratégie d'entreprise à la structure organisationnelle et à la gestion des ressources humaines	* Situer les différentes caractéristiques d'une structure * Identifier les différents déterminants d'une structure		* Maîtriser les différents types de comportements associés aux différentes types de structures * Connaître Juger des avantages et les désavantages – d'un point de vue RH – des différentes structures * Utiliser les notions de Développement Organisationnel (O.D.) et de conduite du changement Organisationnel / Structurel	
Méthodologie qualitative	* Identifier les méthodes de recherche			* Utiliser des outils pour l'analyse et l'exploitation des données qualitatives	* Utiliser des éléments pragmatiques permettant d'accompagner la construction du mémoire

Méthodologie quantitative			<ul style="list-style-type: none"> * Examiner l'intérêt du croisement de variables * Lire un tableau de données croisées * Etre conscient des cases importantes d'un tableau de contingence en terme d'effectif * Détercter les cases importantes d'un tableau de contingence en terme de sur ou de sous représentation * Modéliser une liaison linéaire * Interpréter le coefficient de détermination * Identifier l'intérêt d'un modèle formel pour les prévisions 	* Utiliser des outils pour l'analyse et l'exploitation des données quantitatives	
Méthodologie du mémoire	* Identifier les repères méthodologiques pour la composition d'un mémoire				* Construire un écrit long comprenant une problématique fondée sur l'analyse de la littérature, une méthodologie et des résultats

Communication pour l'entreprise	* Estimer la finalité d'une politique de communication		* Analyser des supports, des publics et des finalités de l'acte de communication. * Produire une communication écrite, audio et audiovisuelle démontrant les aptitudes à communiquer.	* Déterminer les grands axes d'une stratégie de communication en interne et en externe et les intégrer dans la politique de développement de l'entreprise à la fois sur le plan théorique et le plan pratique	
---------------------------------	--	--	--	---	--