

MASTER (LICENCE CANONIQUE)

Politiques et Stratégies des Ressources Humaines

L'objectif du master est de former des professionnels des ressources humaines en s'appuyant sur la pluridisciplinarité requise par la fonction RH et sur l'éthique propre à cette fonction. En s'appuyant sur des domaines tels que la sociologie, la psychosociologie, la gestion, le droit ou encore le management, les étudiants seront conduits au travers d'enseignements et de dispositifs pédagogiques innovants à mieux comprendre le fonctionnement et les évolutions des mondes socio-productifs, à se forger leurs propres points de vue, tout en acquérant les bases opérationnelles des métiers RH. Ce master est construit autour de l'idée de faire du responsable RH, un acteur à l'écoute et un stratège en capacité de concevoir et de déployer des politiques RH efficaces et responsables.

Domaine :

Droit Economie
Gestion

Mention :

Sciences
économiques
et sociales

Parcours :

Politiques et
stratégies des
ressources humaines



Direction : Eric Rhodes

Ingénieur Centrale Marseille et titulaire d'un MBA en commerce international, Eric Rhodes a exercé pendant plus de 25 ans en entreprise, en France et à l'international, comme conseil en organisation chez Eurequip, puis comme DRH de GrandVision, Le Bon Marché, et Louis Vuitton. Il a ensuite été DG de Louis Vuitton Espagne, Portugal, Maroc, et Directeur Talents, Opérations, Produits du Groupe Chateaufort. Il a créé en 2004 le cabinet ERCEOR, dédié au conseil à la fonction RH.

Publics concernés

Ce master est ouvert aux étudiants en formation initiale ou en formation continue de niveau licence, ou aux professionnels justifiant d'au minimum 3 ans d'expérience, en VAE et en VAPP. En formation initiale, il s'adresse à tous les diplômés des universités ou écoles, titulaires d'une L3 ou équivalent plus particulièrement dans les domaines suivants : sciences sociales, ,, droit, philosophie, histoire, gestion, psychologie, communication, ressources humaines.

Compétences acquises et transférables

Le M1 est consacré à l'acquisition des fondamentaux RH, s'appuyant sur une appréhension des enjeux contemporains du travail et des organisations ; le M2 est orienté vers la professionnalisation des étudiants, et l'approfondissement de leurs expériences et apprentissages. Le master est organisé autour de 4 compétences clés :

- comprendre, traduire et gérer les impacts des évolutions de l'environnement (numérique, écologique,...) sur les activités, les métiers et les emplois pour adapter et développer les compétences
- accompagner les managers avec une posture éthique et impliquer les salariés dans les changements générés par les transformations RH et organisationnelles pour concilier les performances économiques et sociales en contexte de croissance ou de baisse d'activité
- concevoir, animer et gérer les processus RH de développement des ressources humaines en valorisant l'expérience collaborateur
- développer les conditions de l'engagement individuel et collectif au travail dans une logique de performance de l'organisation et de responsabilité sociale.

Équipe pédagogique

L'équipe est constituée d'universitaires et de professionnels expérimentés et reconnus. Plusieurs entreprises interviennent régulièrement dans les enseignements, proposent des stages ou sont mobilisées au sein du conseil de perfectionnement : EDF, Thalès, Renault, BNP Paribas, Crédit Agricole, Schlumberger, Eurotunnel, Bayard Presse, Groupe Bel, Société Générale...

Débouchés professionnels

Ce master permet d'accéder à la diversité des métiers offerts par la filière RH, qu'il s'agisse de fonctions généralistes RH ou chargés d'un domaine en particulier (recrutement, formation, mobilité, SIRH...). Il mène également à des fonctions de conseil RH, d'accompagnement du changement ou de chargés d'études.

Les + de la formation

- Cursus reconnu pour la qualité des enseignements délivrés et la place donnée aux sciences sociales et aux réflexions éthiques.
- Apports opérationnels et théoriques pour appréhender les mutations du travail, des systèmes productifs et des évolutions sociétales. Il favorise la réflexivité sur la posture pour consolider une éthique et une vision du métier.
- Association des anciens qui soutient les étudiants durant leurs études, puis dans leur transition vers l'emploi.
- Junior Entreprise, créée par les étudiants du master RH, pour mettre en pratique les savoir-faire acquis (notamment en recrutement).
- Ouvert à l'alternance

Préparation à l'insertion professionnelle

Un stage de longue durée en M1 et en M2 (5 mois minimum).

Le master est également accessible en alternance (apprentissage ou professionnalisation) : 1 semaine de cours par mois / 3 semaines en entreprise.

Parole d' alumni

«L'enseignement est de qualité, la promotion à taille humaine, ce qui nous permet de ne pas être une personne lambda parmi tous dans un amphithéâtre. Et d'autre part, c'est un privilège de pouvoir étudier dans un tel cadre chargé d'histoire. »

Clarisse, promotion 2020

93 % des diplômés sont en poste 2,3 mois en moyenne après l'obtention du diplôme (enquête CSA 2022 - promotion 2020).

Enseignements et stages

		Volumes horaires	ECTS
S1 : 309h - 30 ECTS			
UE 1 Les fondamentaux de la gestion et du Droit des RH	A la découverte de la fonction RH ; Les bases de la gestion RH (formation, recrutement, rémunération, prévention des risques professionnels) ; Protection sociale et prévoyance ; Le droit au cœur de la relation travail normes, acteurs et contrats ; Cas pratiques ; Carnet de bord ; lecture transversale.	138h	11
UE 2 Les mutations du travail et des organisations	Analyse sociologique des organisations ; Flexibilité et contingence des RH ; Relations sociales ; Carnet de bord ; lecture transversale.	61h	8
UE 3 Posture et éthique de l'acteur RH	Dynamiques individuelles et collectives ; Anglais (en demi-groupe) ; Construire son image, s'affirmer, communiquer (en demi-groupe) ; Reconnexions ; Régulation pédagogique ; Carnet de bord ; lecture transversale ; Méthodologie du mémoire.	59h	5
UE 4 Méthodologies RH	Gestion de projet ; Méthodes d'analyse des données ; Chantier collectif.	51h	6
S2 : 111h - 30 ECTS			
UE 1 Processus et agenda de la fonction RH	Frise et processus RH ; Critères qualité d'un processus RH ; Agenda RH et droit des sociétés ; Agenda RH et agenda social ; Evaluation globale.	33h	3
UE 2 Evolution du travail, de l'emploi et des compétences	Concepts de compétences, emploi et métier ; Transformations de l'emploi et du travail dans le monde global et digitalisé ; concepts et méthodes d'analyse ; GPEC et management des talents ; Evaluation globale.	33h	3
UE 3 Le professionnel RH en interaction	Aspects éthiques des RH ; Ecoute ; Conduite de réunion ; Evaluation.	31,5h	2
UE 4 Expérience professionnelle et mémoire	Reconnexions ; Régulation pédagogique ; Méthodologie du mémoire ; Expérience professionnelle ; Soutenance.	13,5h	22
S3 : 283h - 30 ECTS			
UE 1 Politiques et développement des RH	Stratégies d'entreprise et dynamiques financières ; Politiques et développement des RH : Formation (12h), Recrutement et marque employeur (12h), Rétributions et contributions (12h) ; Diversités et discriminations ; Gestion internationale des RH ; Pilotage social au service des entreprises ; Cas pratique ; Carnet de bord ; lecture transversale.	105h	11
UE 2 Stratégies et accompagnement du changement	Relations professionnelles (6h), négociation collective (14h), restructurations (9h) et actualités de la négociation (6h) ; Les mutations du travail et des organisations à l'heure du digital : accompagnements des changements et des acteurs ; Carnet de bord ; lecture transversale.	76h	9
UE 3 Être et faire dans un système d'acteur complexe	Être manager, animer et accompagner des équipes de travail ; Processus, dynamique et conduite de groupes ; Aspects éthiques des RH ; Anglais (demi-groupe) ; L'acteur institutionnel ; Postures d'intervention ; Carnet de bord ; lecture transversale ; Méthodologie du mémoire ; Reconnexion ; Régulation pédagogique.	102h	10
S4 : 137h - 30 ECTS			
UE 1 Ouvertures et spécialisations RH	Rapports sociaux, conflictualité et coopération ; Intercultural management for HR ; Professionnels et fait religieux en entreprise ; Digitalisation de la fonction RH ; Bien-être au travail et performance ; Elaborer son projet professionnel.	112h	8
UE 2 Expérience professionnelle et mémoire	Reconnexions ; Régulation pédagogique ; Méthodologie du mémoire (9h) - Suivi de mémoire (9h) ; Soutenance mémoire ; Expérience professionnelle.	25h	22

Faculté :

Faculté de Sciences sociales, d'Économie et de Droit (FASSED)

Stages

- M1 5 à 6 mois
- M2 5 à 6 mois

Accessible en

- Formation initiale
- Formation continue
- VAE
- Apprentissage
- Professionnalisation



Titre RNCP

Titre certifié de niveau 7 « Manager du développement des ressources humaines » .

1 Admission

(sur décision de la commission d'admission)

M1 : sur dossier, test écrit et entretien.

M2 : sur dossier, test écrit et entretien.

Conditions : avoir une première expérience en RH, ainsi qu'avoir réalisé un mémoire.

✓ Validation

120 crédits ECTS pour les deux années de master (30 crédits ECTS / semestre)

📧 Contacts

Courriel : hub@icp.fr

Tél : 01 86 47 27 75

🎓 Diplôme

Licence canonique

Les accords France/Saint-Siège reconnaissent l'équivalence de niveau entre les diplômes français et du Saint-Siège selon l'échelle suivante : baccalauréat canonique = licence ; licence canonique = master.

Attestation de réussite au M1 sous forme de relevé de notes. Le diplôme est délivré à l'issue du M2.

📖 Frais de scolarité 2024-2025

M1 : de 4 420 € à 7 230 €

M2 : de 6 570 € à 8 340 €

L'ICP adapte ses tarifs aux situations de ressources de chacun (voir en fin de guide).