

# Master (M2) mention Gestion des Ressources Humaines parcours-type Management des Ressources Humaines

## Parcours

- Management des ressources humaines



### Rythme

#### Rythme

- Temps plein
- En alternance
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation

#### Modalités

- Présentiel

### Renseignements

<https://tsm-education.fr/formations/masters/management-des-ressources-humaines/parcours-management-des-ressources-humaines-m2>

[m2.mrh@tsm-education.fr](mailto:m2.mrh@tsm-education.fr)

Admission  
<https://tsm-education.fr/formations/masters/management-des-ressources-humaines/parcours-management-des-ressources-humaines-m2?tab=admission>

### Portail Handicap



<https://www.ut-capitole.fr/handicap>

## Infos générales

### Durée de la formation

1 an

### Lieu(x) de la formation

Campus Anciennes facultés -  
TSM

### Stage(s)

Oui

### Langues d'enseignement

Français

### Accessible en

- Formation initiale
- Formation en alternance
- Formation en apprentissage

## / Présentation

Le **Master 2 parcours-type Management des Ressources Humaines** prépare les étudiants aux fonctions de soutien, d'encadrement et d'expertise dans les différents métiers des ressources humaines, au sein de grandes entreprises, d'administrations, de PME ou de cabinets conseils, d'experts, ou des instituts privés du domaine.

### Enjeux

À la fin du master, les étudiants sont capables de :

- Comprendre la gestion des RH dans le contexte stratégique de l'entreprise
- Analyser les problèmes et situations de la gestion des RH, avec une vue intégrale sur les différents aspects légaux, psychologiques et comportementaux
- Interpréter des statistiques liées aux RH
- Comprendre la complexité des RH dans les entreprises
- Utiliser les concepts et théories mobilisés en cours afin de proposer des recommandations opérationnelles dans des situations concrètes

### Lieux

Campus Anciennes facultés - TSM

### Responsable(s) de la formation

- M. KARIM MIGNONAC

## / Admission

### Pré-requis

#### Niveau(x) de recrutement

Bac + 4

### Candidature

#### Modalités de candidature

Retrouvez toutes les informations (dates et procédures) sur les candidatures au [Master \(M2\) mention Gestion des Ressources Humaines parcours type Management des Ressources Humaines](#) sur le site de Toulouse School of Management.

## / Programme

L'équipe pédagogique se compose d'enseignants-chercheurs et de professionnels.

La formation est structurée en blocs de compétences :

### SEMESTRE 3 - Compétences transversales

#### **Bloc 1 - Usages avancés et spécialisés des outils numériques**

Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la GRH.

Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine GRH.

Transformations numériques et organisationnelles :

- Transformations numériques et RH
- Conduite du Changement Organisationnel

#### **Bloc 2 - Développement et intégration de savoirs hautement spécialisés**

Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale.

Développer une conscience critique des savoirs à l'interface de plusieurs domaines. Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines.

Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau. Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et innovantes en respect des évolutions de la réglementation.

Leadership éthique et comportement organisationnel :

- Leadership éthique et Engagement
- Qualité de vie, Bien-être et Santé au Travail
- Sélection et fidélisation des RH

### SEMESTRE 3 - Compétences spécifiques

#### **Bloc 3 - Conception et pilotage de solutions en GRH**

Développer des politiques et des pratiques de GRH dans les différents domaines de la gestion des RH (recrutement, formation, etc..) en veillant à une contextualisation des pratiques.

Appliquer et mettre en œuvre des politiques et des pratiques de GRH dans le domaine du développement des RH, de l'évaluation et de la gestion des trajectoires professionnelles.

Piloter et gérer les ressources humaines :

- GPEC
- Recrutement
- Formation
- Evaluation et Développement - Carrière et Mobilité

#### **Bloc 4 - Règles, Normes et Qualité en GRH**

Appliquer et respecter des règles et des normes liées à la GRH en particulier en droit du travail et en relations sociales.

Droit du Travail et relations sociales :

- Droit du Travail
- Relations sociales et négociation

#### **Bloc 5 - Réflexion et élaboration de la stratégie de rémunération**

Piloter la construction d'une vision stratégique RH en matière de rémunération.

Fixer des objectifs et donner du sens à la politique salariale via des approches managériales tenant compte des enjeux de politique RH, de performance économique et de responsabilité sociale de l'entreprise.

Développer des outils de rémunération contribuant à mobiliser, fédérer et animer les acteurs internes dans un souci de qualité de vie au travail et de performance collective.

Management des rémunérations et de la performance :

- Stratégie et Management des rémunérations
- Participation, Epargne Salariale, Retraites

#### **Bloc 6 - Diagnostic, conseil et évaluation de la politique RH**

Contrôler, mesurer, analyser la pertinence et la performance de la politique RH de l'entreprise en développant des approches de contrôle de gestion sociale à travers des indicateurs et tableaux de bord sociaux sur mesure.

Auditer, évaluer et analyser les risques associés aux politiques RH en cohérence avec des démarches de RSE.

Elaborer des recommandations fondées sur les analyses d'évaluation et d'audit de la politique RH.

Diagnostic, Conseil RH et Audit Social :

- Diagnostic économique, financier et social
- Conseil et Audit

#### **SEMESTRE 4 - Compétences transversales**

#### **Bloc 7 - Appui à la transformation en contexte professionnel**

Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, voire imprévisibles, qui nécessitent des approches nouvelles. Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou réviser la performance d'un domaine RH.

Conduire un projet pouvant mobiliser des compétences en mode collaboratif. Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité. Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité sociale.

Mémoire de Master, Mission professionnelle, Projets Tuteurés :

- Mission Professionnelle et Mémoire de Master
- Projets Tuteurés
- Conférences

## Stage(s)

Obligatoire (FI), 6 mois (soit 924h)

## Rythme

### Alternance

1 à 2 semaines en centre de formation / 1 à 3 semaines en entreprise

## Évaluation

### Méthodes et moyens pédagogiques

Pour une formation en présentiel, l'enseignement est adapté au nombre d'étudiants admis en Master. A côté des enseignements théoriques dispensés par les enseignants, l'intervention de professionnels permet une approche pratique et concrète des thématiques étudiées. L'étudiant a également un accès libre aux diverses ressources universitaires : salles informatiques, laboratoires de langues ou service commun de la documentation.

Consultez les [modalités de contrôle des connaissances et des compétences \(MCCC\) de la formation](#).

## / Et après ?

### Niveau de sortie

Année post-bac de sortie

- Bac + 5

### Fiche RNCP

[35912](#)

### Poursuites d'études

Les diplômes peuvent également poursuivre leurs études par un doctorat en "[Human resource management and organisational behaviour](#)".

### Débouchés professionnels

#### Secteurs d'activité ou type d'emploi

- Responsable RH

- Responsable de fonction RH (formation, paie, etc.)
- Collaborateur du DRH
- HR Business Partner
- Charge de mission RH
- Conseiller en cabinet de conseil RH

**Secteurs d'activité ou type d'emploi**

Management et Administration;Management;Ressources humaines;Gestion