

Master Gestion des Ressources Humaines Parcours : Management et Développement des Ressources Humaines

Type de contrat

Contrat d'apprentissage

Durée de la formation

24 mois

840 heures

ECTS* : 120

*Système européen de transfert et d'accumulation
de crédits

Formation délivrée par



► Objectifs

Menant à des carrières de gestion des Ressources Humaines, au sein de tous types d'organisations, principalement privées ou publiques, la mention « Gestion des Ressources Humaines » a pour enjeux la maîtrise des différentes missions de la fonction RH et de sa dynamique managériale. Elle s'inscrit dans une approche globale et transversale du management des ressources humaines et de leur développement. Elle vise à former des étudiants et des managers en mesure d'accompagner au mieux le développement stratégique des organisations ainsi que les changements à engager face aux enjeux contemporains, en particulier ceux liés à la transformation digitale et à la responsabilité sociétale des entreprises par l'acquisition de savoirs théoriques et pratiques dans les différents domaines des ressources humaines et du management.

Le parcours Management et Développement des RH s'inscrit dans une logique de développement de la fonction RH permettant des perspectives d'évolution vers des postes polyvalents de Développement RH et de Responsables RH.

A l'issue de la formation, les diplômés pourront candidater sur des postes de : Chargé(e) de Recrutement, Talent Acquisition & Campus Manager, Chargé(e) de Formation, Chargé(e) de Mobilité et gestion des carrières, Chargé(e) de Développement des RH, Chef de projet, d'études et prospectives RH, HR Business Partner Junior... au sein d'organisations privées ou publiques.

► Accès au diplôme

En M1 : Etre titulaire d'une licence (L3 validée, équivalent à 180 ECTS).

Licences conseillées : Economie et Gestion, Administration économique et sociale, Psychologie, Droit, Sociologie. Niveau B1 en anglais est prérequis.

Admission : sur dossier et entretien.

Dépôt du dossier de candidature sur la plateforme dédiée à partir du 25 février 2026 (fin des dépôts 24/03/2026) ou du 17 juin au 17 juin 2026 pour la phase complémentaire (attention cette phase n'ouvrira que si le groupe n'est pas complet à l'issue de la phase principale)

En M2 : Etre titulaire d'un diplôme Bac+4 (Master 1 validé, équivalent à 60 ECTS).

Master 1 conseillés : GRH, Management, Contrôle de Gestion, Droit du travail, Psychologie ou Sociologie du travail. Niveau B1 en anglais est prérequis ; Présentation d'un score IAE-Message fortement recommandée pour intégrer le M2. **Admission** : sur dossier et entretien.

Dépôt du dossier de candidature sur la plateforme dédiée à partir du 01/03/2026 (fin des dépôts 04/04/2026)

► Rythme d'alternance

3 jours de cours sur une période de 15 jours

Rentrée : septembre

Modalités pédagogiques : Méthodes mobilisées : Les enseignements au sein du master s'appuient sur une pédagogie active visant à mettre les étudiants en situation professionnelle par l'intermédiaire d'étude de cas, de simulation, de business game, etc. De nombreux professionnels interviennent au sein du master afin d'apporter leurs compétences (connaissances, savoirs, savoir-faire et savoir-être) professionnelles sur des sujets spécifiques aux RH.

► Contacts

Responsable pédagogique : Master 1 : Amal ARIBI - amal.aribi@univ-evry.fr / Master 2 : Aude d'ANDRIA - aude.dandria@univ-evry.fr

Contact administratif : Marlene GROMAT – marlene.gromat@univ-evry.fr- Tél : 01 69 47 78 22

Contact CFA EVE : Chargé(e) des relations entreprises : SCHUHMACHER Coralie - c.schuhmacher@cfa-eve.fr - Tél : 01 60 79 54 03 /
Référént(e) handicap : DARRAC Elodie - e.darrac@cfa-eve.fr - Tél : 01 60 79 54 00 / [En savoir +](#)

► Lieu(x) de formation

Université PARIS SACLAY - IAE
rue de facteur Cheval
91000 EVRY-COURCOURONNES



Programme de la formation

Master 1 (420 h/60 ECTS)

BLOC 1 : Elaborer et déployer une stratégie RH

- Management des RH
- Développement RH et Performance
- Sociologie du travail et de l'emploi

BLOC 2 : Manager des projets RH dans un environnement incertain

- Management des organisations
- Management de l'innovation
- Management des projets RH

BLOC 3 : Piloter et évaluer des pratiques et outils RH

- Analyse des données sociales
- Relations sociales
- Droit du travail
- SI RH – IA et Transformation des organisations

BLOC 4 : Communiquer en contexte professionnel

- Anglais des RH
- Informatique de gestion
- Marketing RH et communication digitale

BLOC 5 : Manager en responsabilité de manière intégrée et innovante

- Santé, sécurité et QVCT
- Manager de proximité responsable

BLOC 6 : Elaborer et mettre en œuvre une problématique de recherche en management des RH

- Elaborer une problématique de recherche
- Méthodologie du mémoire de recherche
- Conférences Acteurs RH

BLOC 7 : UE libre

- Entrepreneuriat
- Internationalisation
- Engagement étudiant

Master 2 (420 h/60 ECTS)**BLOC 1 : Elaborer et déployer une stratégie RH**

- Management stratégique des RH
- Employabilité et développement des compétences
- Relations professionnelles et dialogue social

BLOC 2 : Manager des projets RH dans un environnement incertain

- Comportements humains dans les organisations
- Knowledge Management et IA
- RH à l'international

BLOC 3 : Piloter et évaluer des pratiques et outils RH

- Droit du travail individuel
- Droit du travail collectif
- Evaluation, performance sociale et RSO

BLOC 4 : Communiquer en contexte professionnel

- Anglais – Préparation TOEIC
- Méthodologie – Préparation du mémoire de fin d'études
- Management interculturel et mobilité internationale courte

BLOC 5 : Manager en responsabilité de manière intégrée et innovante

- Management d'équipe et leadership
- Ethique et responsabilité sociale et DD
- Conférences Acteurs RH

BLOC 6 : Elaborer et mettre en œuvre une problématique de recherche en management des RH

- Méthodologie et suivi du mémoire de recherche

Blocs de compétences

S'approprier les 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 mention
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine

Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés

- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont 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 dans un domaine et/ou 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, et dans des contextes internationaux
- 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/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation

Communiquer en contexte professionnel

- Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation

- Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère

Contribuer à la transformation en contexte professionnel

- Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles
- Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe
- Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre 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 environnementale

Élaborer une vision stratégique en GRH

- Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou de son éco-système et anticiper les transformations et innovations RH possibles, développer des approches de prospective des métiers et du travail
- Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique RH, fixer des objectifs et donner du sens via des approches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de schéma directeur RH, etc. en alignement avec la stratégie de l'entreprise
- Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci d'éthique

Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion en GRH

- Développer des politiques et pratiques de GRH dans les différents domaines de la Gestion (recrutement, formation, etc.) des Ressources Humaines en veillant à une contextualisation des pratiques
- Appliquer et mettre en œuvre des politiques et pratiques de GRH dans les domaines du développement RH (compétences et des métiers), de l'évaluation et de la gestion des trajectoires professionnelles, etc.

Mesurer et contrôler via des outils et méthodes de gestion en GRH

- Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des outils de gestion RH 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 responsabilité sociétale et environnementale

Mettre en œuvre des règles, des normes et des démarches 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
- Développer des process, des démarches Qualité, innovation etc. et veiller aux respects des normes RH
- Développer une marque employeur et des techniques de recrutement associées

Développer une culture managériale et organisationnelle

- Animer et fédérer des collectifs, développer son relationnel et son leadership
- Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires
- Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles

Accompagner les comportements et postures au travail

- Piloter son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management
- Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes)

Public concerné

Contrat d'apprentissage

- Avoir moins de 30 ans à la date de début du contrat,
- **et** être de nationalité française, ressortissant de l'UE, ou étranger en situation régulière de séjour et de travail.

La formation est gratuite pour l'alternant.

▶ Qui peut accueillir un jeune en contrat d'apprentissage ?

- **Toute personne physique ou morale de droit privé, assujettie ou non à la taxe d'apprentissage** : les entreprises, les sociétés civiles, les groupements d'intérêt économique, les associations...
- **Toute personne morale de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé** : l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics...

Marche à suivre

1. Candidater via le site du CFA, www.cfa-eve.fr ou directement auprès des écoles / universités partenaires concernées.
 2. Rechercher activement une structure d'accueil et répondre aux offres de nos partenaires.
 3. L'inscription n'est définitive qu'à la signature du contrat d'apprentissage.
-