

**UNIVERSITE TOULOUSE 1
INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES**

**MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
1ÈRE ANNÉE
ANNÉE UNIVERSITAIRE 2008-2009**

**RESPONSABLE
CAROLINE MANVILLE
MAITRE DE CONFERENCES EN SCIENCES DE GESTION**

INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES
2 RUE DU DOYEN GABRIEL MARTY - 31042 TOULOUSE CEDEX 9
TEL. : (+33) 05 61 63 56 00 - FAX : (+33) 05 61 63 56 56
e-mail : jacqueline.lambert@univ-tlse1.fr
www.iae-toulouse.fr

Présentation générale

Le Master Management des Ressources Humaines est un diplôme de haut niveau qui vise à former des étudiants aptes à intégrer des fonctions d'encadrement et d'expertise dans les différents métiers des Ressources Humaines.

Le diplôme est composé de deux années d'études (4 semestres) totalisant 120 crédits ECTS (European Credit Transfer System).

La première année (M1), propose les connaissances fondamentales du management, un approfondissement en Management des Ressources Humaines et une mise en situation professionnelle : mission en entreprise.

Programme

La première année du Master de Gestion mention Management des Ressources Humaines est organisée sur deux semestres. Elle est composée d'unités d'enseignement (UE) donnant droit à des crédits (ects). Certaines unités d'enseignement sont mutualisées sur l'ensemble des mentions.

Semestre 1 (30 crédits)

- UE 1 système d'information (6 ects, 15h CM, 16.5TD)
- UE 2 stratégie (6 ects, 21h CM, 21h TD)
- UE 3 statistiques et analyse de données (6 ects, 18h CM, 21h TD)
- UE 4 anglais (3 ects, 30h TD)
- UE 5 management des ressources humaines (6 ects, 30h CM, 21h TD)

Semestre 2 (30 crédits)

- UE 6 marketing (6 ects, 30h CM, 21h TD)
- UE 7 management des hommes et des équipes (6 ects, 36 h CM, 18 h TD)
- UE 8 gestion administrative des ressources humaines (6 ects, 30 h CM, 12 h TD)
- UE 9 droit du travail et des obligations légales (6 ects, 24 h CM, 12 h TD)
- UE 10 anglais (3 ects, 30H TD)
- UE11 stage, mémoire (6 ects)

Poursuite d'études

L'accès en 2ème année du Master Management des Ressources Humaines (M2) est ouvert

- aux étudiants ayant validé les 60 crédits de la 1ère année du Master Management des Ressources Humaines et satisfait aux conditions d'évaluation des unités d'enseignement spécifique.
- aux étudiants ayant validé 60 crédits d'une autre 1ère année de Master Gestion, aux titulaires d'une Maîtrise, d'un diplôme d'Ingénieur, d'un diplôme d'Ecole supérieure de commerce ou de tout autre diplôme jugé équivalent, après examen de leur dossier académique et réussite à un test de sélection.

Partenariats

Un partenariat structurant est organisé avec l'entreprise Pierre Fabre. Il est consolidé par la participation de plusieurs entreprises et organismes aux activités de la formation (enseignements, conférences, stage etc) : ADP GSI, Airbus Industrie, ANDCP, Astrium, Crédit Mutel Midi Atlantique, Direction Régionale du Travail, EDF-GDF Services Grand Toulouse, Entreprise & Personnel, Garon Bonvalot, Goodrich Aerospace Europe, Freescale-Motorola, Groupe Andros, Hudson Global Resources, Hommes & Développement, Laboratoires Pierre Fabre, Maïeutica Conseil, Merlane Consultants, Siemens, Voyages Fram.

UE1 : Système d'information

N° I.D.	Cours : Système d'information	ECTS : 6 H CM : 15 H TD : 16,5
Responsable du Cours : Gérald Brunetto, Maître de Conférences		
<p>Contenu pédagogique :</p> <ul style="list-style-type: none">1: Introduction au SI2: SI et processus d'affaires3: L'optimisation des processus d'affaires4: Introduction aux PGI (Progiciels de Gestion Intégrés)5: Bases de données6: L'intelligence d'affaires (BI) et les entrepôts de données (DW)7: La gestion de la relation client (CRM) et le commerce électronique (B2C)8: La gestion de la chaîne d'approvisionnement (SCM) et commerce électronique interentreprises (B2B)9: Les places d'affaires électroniques10: Gestion des TI : gouvernance, gestion des risques et gestion de projets en TI <p>Pré-requis :</p> <p>Bibliographie :</p> <p>« Management des systèmes d'information » de Kenneth Laudon, Jane Laudon Editeur : Pearson Education; Édition : 9e édition</p> <p>« Systèmes d'information et management des organisations » de Robert Reix Editeur : Vuibert</p>		

UE 2 : Stratégie

N° I.D.	Stratégie	ECTS 6 H CM 21 H TD 21
Responsable du Cours: Audrey ROUZIES, Maître de conférences		
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Maîtriser les concepts de base et être à même de mobiliser les différentes disciplines de la gestion (GRH, finance, comptabilité, marketing, etc) pour comprendre la stratégie générale de l'entreprise.- Comprendre les liens entre diagnostic, choix stratégiques et déploiement stratégique.- Appliquer les concepts vus en cours par le biais d'études de cas réalisées en groupe lors des travaux dirigés. Contenu pédagogique : <ul style="list-style-type: none">- Introduction et définition- I - Le diagnostic stratégique<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> L'analyse externe : l'environnement<input type="checkbox"/> L'analyse interne : les ressources, capacités et compétences- II Les choix stratégiques<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Les stratégie par domaine d'activité<input type="checkbox"/> Les stratégies corporate<input type="checkbox"/> Les modalités de développement- III Le déploiement de la stratégie<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Stratégie et structure<input type="checkbox"/> Les processus stratégiques		
Pré-requis : aucun		
Evaluation : Examen écrit et contrôle continu (TD)		
Bibliographie <p>Johnson, G., Scholes, H. & Fréry, F. (2005) <i>Stratégique</i>, 7e édition, Pearson Education. Atamer, T. & Calori, R (2003) <i>Diagnostic et décisions stratégiques</i>, 2^{ème} édition, Dunod. Detrie, J.P. et al. (2005) <i>Strategor</i>, 4ème édition, Dunod. Thiétard, R.A. et Xuereb, J.M. (2005), <i>Stratégies, Concepts, Méthodes, Mise en œuvre</i>, Dunod. Allouche & Schmidt (1995) <i>Les outils de la décision stratégique</i>, tome(s) 1 et 2.</p>		

UE3 : Statistiques et analyses de données

N° I.D.	Cours : Statistiques et analyse de données	ECTS : 6 H CM : 18 H TD : 21
Responsable du Cours : Laurent BERTRANDIAS , Maître de conférences en Sciences de gestion		
Contenu pédagogique :		
Partie introductive : Rappels de statistiques descriptives et inférentielles		
– Chapitre 0.1. : Rappels de statistiques descriptives		
– Chapitre 0.2. : La démarche de test et les tests de moyenne et de proportion		
Première partie : analyse des données		
– Chapitre 1.1 : L'analyse typologique		
o Classification hiérarchique ascendante		
o Nuées dynamiques		
– Chapitre 1.2 : L'analyse factorielle en composantes principales		
Deuxième partie : régression linéaire multiple		
– Chapitre 2.1 : Rappels de régression multiple, hypothèses de la régression		
– Chapitre 2.2 : Compléments sur le modèle de régression multiple		
– Chapitre 2.3 : Homogénéité des comportements / changement structurel		
Contenu des Travaux Dirigés		
Traitement de données correspondant au contenu pédagogique avec le logiciel S.P.S.S.		
Pré-requis :		
« méthodes statistiques » cours du niveau L3 Gestion ou tout cours équivalent		
Evaluation		
Contrôle continu (projet d'application) + Contrôle final (Examen sur table)		
Bibliographie :		
• Tenenhaus Michel (2007), <i>Statistique, méthodes pour décrire, expliquer et prévoir</i> , Dunod.		
• Pupion Pierre-Charles (2004), <i>Statistiques pour la gestion, application avec Excel et SPSS</i> , Dunod.		
• Carricano Manu et Poujol Fanny (2008), <i>Analyse de données avec SPSS</i> , Syntec, Pearson Education.		
• Malhotra Naresh, traduit par Décaudin Jean-Marc et Bouguerra Afifa (2004), <i>Etudes marketing avec SPSS</i> , Pearson Education.		
• Evrard Yves, Pras Bernard et Roux Elyette (2003), <i>Market : Études et recherches en marketing</i> , Dunod 3ème édition.		

UE 5 : Management des Ressources Humaines

N° I.D.	Cours : Management des Ressources Humaines	ECTS : 6 H CM : 30 H TD : 21
Responsable du Cours : Patrice Roussel, Professeur des Universités		
Objectifs pédagogiques L'objectif du cours est d'amener les étudiants à comprendre et à formaliser la politique de ressources humaines d'une entreprise. Cette compréhension repose sur l'étude de l'organisation de la fonction Ressources Humaines, ses évolutions récentes, son rôle dans l'entreprise, ainsi que le contexte organisationnel dans lequel sont prises les décisions en matière de MRH. Cette analyse est approfondie par l'étude des principales fonctions du domaine et ses interactions permanentes. Elle est fondée sur une approche théorique et pratique de la gestion de ces différentes fonctions. Le cours est constitué de six chapitres <ul style="list-style-type: none">•1 La fonction GRH•2 Le contexte organisationnel•3 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences•4 Le développement humain•5 La rétribution des hommes et des équipes•6 Les relations sociales en entreprise Les travaux dirigés seront animés en s'appuyant sur deux types de supports pédagogiques : l'étude de cas et l'étude documentaire, en groupes et en binômes.		
Pré-requis Un cours de niveau licence d'initiation à la gestion des entreprises, au droit social, à la sociologie du travail et des organisations, à la psychologie du travail, à la psychosociologie ou tout autre cours de culture générale sur le fonctionnement des organisations ou des groupes humains, permet de suivre cet enseignement.		
Evaluation Examen		
Bibliographie - Amadiou, J.F. et Rojot, J. (1996). <i>Gestion des ressources humaines et relations professionnelles</i> , Paris : Editions Management et Société, collection Les Essentiels de la gestion - Cadin, L., Guérin, F. et Pigeyre, F. (1997). <i>La gestion des ressources humaines</i> , Paris : Dunod. (nouvelle édition en 2002) - Dolan, S.L. et Schuler, R.S. (1995). <i>La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000</i> , Saint-Laurent, ERPI, 2 ^{ème} édition. (nouvelle édition en 2002) - Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. et Cardy, R.L. (1998). <i>Managing Human Resources</i> . Upper Saddle River, N.J. : Prentice-Hall, 2 ^{ème} édition. (4 ^{ème} édition internationale en 2004) - Martory, B. et Crozet, D. (1998). <i>Gestion des ressources humaines</i> . Paris : Nathan - Peretti, J.M. (1998). <i>Ressources humaines</i> . Paris : Vuibert - Weiss, D. (1999). <i>Les ressources humaines</i> . Paris : Editions d'Organisation		

UE 6 : Marketing

N° I.D.	Cours : MARKETING	ECTS : 6 H CM : 30 H TD : 21
Responsable du Cours : Jean-Philippe GALAN, Maître de conférences		
Contenu pédagogique : 1.1 – Stratégie de communication 1.2 – Création publicitaire 1.3 – La publicité magazine et la publicité télévisée Pré-requis : Cours de marketing fondamental reçus en L3 (initiation au comportement du consommateur, à l'étude de marché - études qualitatives et quantitatives - ; marketing stratégique ; études de cas). Bibliographie : - Décaudin J.M., <i>La communication marketing</i> , Economica, 2003 - Malaval Ph., Décaudin J.M. Pentacom, communication : théorie et pratique, Pearsons, 2005 - Caumont D., <i>La publicité</i> , Dunod, 2001.		

UE 7 : Management des hommes et des équipes

N° I.D.	Cours : Management des hommes et des équipes	ECTS : 6 H CM : 36 H TD : 18
Responsable du Cours : Caroline Manville, maître de conférences		
<p>Contenu pédagogique : Ce cours constitue une introduction aux fondements psycho-sociologiques du comportement humain appliqués dans les organisations. Il vise à fournir divers outils conceptuels et pratiques pour mieux comprendre ses propres choix et comportements ainsi que ceux des autres dans des situations de travail. Ce cours traite également des pratiques de management des ressources humaines destinées au développement de l'individu dans l'organisation.</p> <p>Le cours s'articule autour de sept axes principaux</p> <ul style="list-style-type: none">▪1 introduction au comportement organisationnel▪2 les déterminants individuels des comportements organisationnels▪3 choix, développement et cheminement de carrière▪4 la motivation, l'engagement dans l'organisation▪5 le leadership▪6 la performance au travail▪7 le management des relations interpersonnelles <p>Pré-requis :</p> <p>Avoir suivi et validé l'UE « management des ressources humaines » M1 MRH</p> <p>Evaluation : Contrôle continu et examen</p> <p>Bibliographie : Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003), <i>Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work</i>, 8th edition, Prentice-Hall - Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (2003), <i>Organizational Behavior</i>, 8th edition, Wiley & Sons - Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (2002), <i>Comportement humain et organisation</i>, Village Mondial, 2^{ème} édition - Dolan, S.L., Gosselin E., Carrière J., Lamoureux G. (2002). <i>Psychologie du travail et comportement organisationnel</i>. Montreal : Gaetan Morin, 3^{ème} édition</p>		

UE 8 : Gestion administrative des ressources humaines

N° I.D.	Cours : Gestion administrative des Ressources Humaines	ECTS : 6 H CM : 30 H TD : 12
Responsable du Cours : Didier Mottay, maître de conférences		
<p>Contenu pédagogique : Ce cours aborde les obligations administratives qui concernent le personnel d'une entreprise et les documents obligatoires et optionnels à produire. Il fait donc référence aux tâches en rapport avec l'application et le suivi des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Il traite aussi de la mise en œuvre et du suivi administratif des décisions RH comme le recrutement et la rémunération.</p> <p>3 thèmes principaux seront abordés :</p> <ul style="list-style-type: none">•1 les tâches administratives du service RH•2 la gestion de la paie•3 la gestion informatisée de la paie <p>Pré-requis : Aucun</p> <p>Evaluation : Contrôle continu et examen</p> <p>Bibliographie : Rabatel Daniel (2007), <i>Pratique de la paie, une synthèse des règles courantes</i>, Editions D'organisation, Collection Ressources Humaines, 7^{ème} Edition. Peretti Jean-Marie et Roussel Patrice (2000), <i>Les rémunérations : politiques et pratiques pour les années 2000</i>, Vuibert, Collection Enyreprenre, Série Vital Roux. Thévenet Maurice, Dejoux Cécile, Marbot Eléonore, Bender Anne-Françoise (2007), <i>Fonctions RH, politiques, métiers et outils des ressources humaines</i>, Pearson Education.</p>		

UE 9 : Droit du travail et des obligations légales

N° I.D.	Cours : Droit du travail et des obligations légales	ECTS : 6 H CM : 24 H TD : 12
Responsable du Cours : Brigitte Reynes, maître de conférences		
Contenu pédagogique : Ce cours constitue une initiation pour certains, et un approfondissement pour d'autres, de certains aspects du droit du travail. La connaissance de l'encadrement juridique de la relation d'emploi est indispensable à la gestion des ressources humaines. Trois domaines de la matière sont privilégiés dans cet enseignement : 1 - les sources du droit du travail -internationales, internes, étatiques, conventionnelles, unilatérales- et leur articulation 2 – la qualification de contrat de travail et les frontières du salariat. 3 – la conclusion du contrat de travail : le recrutement; conditions de fond et de forme du contrat; le choix du type de contrat de travail ; les principales clauses contractuelles. Les apports théoriques sont ensuite utilisés dans le cadre de mise en situation et cas pratiques faisant l'objet de TD. Pré-requis : Aucun Examen : Contrôle continu et examen Bibliographie : -J-E Ray, droit du travail, droit vivant, Ed° liaisons 2008-2009 - E. Dockés droit du travail , Hypercours, Dalloz, 2008.		

UE 11 : Projets professionnel et de recherche

N° I.D.	Cours : Projet professionnel et de recherche	ECTS : 6
Responsable du Cours : Caroline Manville, maître de conférences		
Contenu pédagogique :		
Objectifs pédagogiques du mémoire de stage		
<p>Le mémoire de Master MRH première année est une initiation au développement des capacités d'expertise d'un étudiant à l'issue de sa première année de formation. Le mémoire porte sur un thème ou un domaine bien précis lié au stage en entreprise et étayé par une solide recherche théorique.</p> <p>Le stage professionnel est d'une durée de trois mois. Il doit être réalisé dans un service de Ressources humaines d'une entreprise ou d'un établissement public, ou dans une entreprise de prestation de services ou de conseil en ressources humaines.</p> <p>Le stage doit conduire l'étudiant à contribuer à un projet visant au développement de la fonction ressources humaines d'une organisation. Le stage nécessite d'avoir un tuteur en entreprise et un enseignant référent à l'université. Il ne donne pas lieu à soutenance devant jury. Le mémoire est évalué par l'enseignant référent au début du mois de septembre.</p> <p>Le mémoire de première année Master MRH donne lieu à la rédaction d'un document de 30 à 40 pages. Il doit montrer les capacités de diagnostic et de propositions de l'étudiant face à un problème de MRH.</p> <p>Le plan suggéré pour le mémoire est modulable selon la nature du stage</p> <ul style="list-style-type: none">•1 résumé en dix lignes et sommaire•2 introduction présentant le thème du stage•3 analyse théorique du sujet étudié•4 diagnostic de la situation de départ•5 compte rendu de la mission : méthodologie suivie pour résoudre le problème et recommandations opérationnelles proposées à l'entreprise•6 conclusion sur les résultats observés ou prévus et sur l'analyse critique de la mission•7 bibliographie et annexes		
Objectifs pédagogiques du mémoire d'initiation à la recherche		
<p>L'objectif de ce mémoire est de démontrer, dès la première année du Master MRH, les capacités de l'étudiant à proposer, à partir d'un thème donné, une question de départ puis une question de recherche, à réaliser une synthèse de travaux académiques français mais principalement anglo-saxons et à en envisager les implications managériales.</p> <p>Le mémoire de recherche de première année donne lieu à la rédaction d'un document réalisé en binôme.</p>		
Evaluation : Sur dossier		