



INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

UNIVERSITÉ TOULOUSE 1  
INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

# MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 1ÈRE ANNÉE

**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](mailto:jacqueline.lambert@univ-tlse1.fr)  
[www.iae-toulouse.fr](http://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).

Le master 1 MRH propose aux étudiants les connaissances fondamentales du management et un approfondissement en Management des Ressources Humaines. L'objet est de doter les étudiants de cadres conceptuels pour développer leurs capacités de réflexion, d'analyse et de propositions face aux situations professionnelles.

L'année de master est donc organisée de façon à permettre l'acquisition des fondements théoriques du management des ressources humaines et à les approfondir, notamment par la réalisation d'un mémoire d'initiation à la recherche en gestion, et à les confronter aux pratiques professionnelles, par le biais de mises en situations comme le projet tuteuré, le stage de 3 mois minimum en entreprise et par les interactions avec les intervenants professionnels du master 1.

## 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.

<b>Semestre 1</b>	(30 crédits)
UE 1	système d'information (6 ects, 18h CM, 18h TD)
UE 2	stratégie (7 ects, 21h CM, 21h TD)
UE 3	statistiques et analyse de données (7 ects, 18h CM, 24h TD)
UE 4	anglais (3 ects, 30h TD)
UE 5	management des ressources humaines (7 ects, 30h CM, 21h TD)

<b>Semestre 2</b>	(30 crédits)
UE 6	marketing (3 ects, 15h CM, 15h TD)
UE 7	management des hommes et des équipes (5 ects, 33h CM, 18 h TD)
UE 8	gestion administrative des ressources humaines (5 ects, 30h CM, 21h TD)
UE 9	Contrôle de gestion sociale (3 ects, 12h CM)
UE 10	droit du travail et des obligations légales (5 ects, 24h CM, 12h TD)
UE 11	anglais (3 ects, 30h TD)
UE 12	stage, mémoire (6 ects, 30h TD)

## 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, Mâieutica Conseil, Merlane Consultants, Siemens, Voyages Fram.

UE1 : **Système d'information**

N° I.D. Cours commun M1	Cours : <b>Système d'information</b>	ECTS 6 H CM : <b>18</b> H TD : <b>18</b>
Responsable du Cours : <b>Sylvie DOUTRE Maître de conférences en Informatique</b>		
<b>Contenu pédagogique :</b>  Ce cours présente une introduction au management des systèmes d'information (MIS) et à l'un de ses points clés : la gestion des données. Dans un premier temps, il sera montré comment les systèmes d'information aident les entreprises dans l'atteinte de leurs objectifs. Dans un deuxième temps, la gestion des données sera abordée : la démarche qui permet de concevoir une base de données cohérente dans le contexte d'une activité donnée, et les langages d'interrogation qui permettent d'exploiter ces données. Les compétences à acquérir permettront aux étudiants de concevoir et d'exploiter une base de données dans le contexte de leur future activité professionnelle, d'être des interlocuteurs capables de comprendre la conception de systèmes d'information informatisés dans l'entreprise. Les concepts abordés seront mis en œuvre au travers d'un système de gestion de bases de données (SGBD) largement répandu, Microsoft Access. Cette mise en œuvre permettra aux étudiants d'aborder les fonctions essentielles de plusieurs autres SGBD du marché.  Structure du cours :  I – Management des Systèmes d'Information - Définition, développement et utilisation - Buts et objectifs de l'entreprise (compétitivité, résolution de problème, prise de décision) II – Gestion des données - Bases de données et processus de développement - Conception de bases de données (modèle entité-association, modèle relationnel) - Interrogation de bases de données (SQL) - Système de Gestion de Bases de Données (Microsoft Access)  <b>Pré-requis :</b>  Bases de l'informatique, outils bureautiques  <b>Bibliographie :</b>  « Management des systèmes d'information » de Kenneth Laudon, Jane Laudon Editeur : Pearson Education ; 9ème édition.  « L'essentiel sur Merise » de Dominique Dionisi Editeur : Eyrolles  « Bases de données » de George Gardarin Editeur : Eyrolles		

UE 2 : **Stratégie**

N° I.D.	<b>Stratégie</b>	ECTS <b>7</b> H CM <b>21</b> H TD <b>21</b>
Responsable du Cours: <b>Audrey ROUZIES, Maître de conférences</b>		
<p><b>Objectifs pédagogiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Comprendre les liens entre diagnostic, choix stratégiques et déploiement stratégique.</li><li>- Appliquer les concepts vus en cours par le biais d'études de cas réalisées en groupe lors des travaux dirigés.</li></ul> <p><b>Contenu pédagogique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Introduction et définition</li><li>- I - Le diagnostic stratégique<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> L'analyse externe : l'environnement</li><li><input type="checkbox"/> L'analyse interne : les ressources, capacités et compétences</li></ul></li><li>- II Les choix stratégiques<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Les stratégies par domaine d'activité</li><li><input type="checkbox"/> Les stratégies corporate</li><li><input type="checkbox"/> Les modalités de développement</li></ul></li><li>- III Le déploiement de la stratégie<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Stratégie et structure</li><li><input type="checkbox"/> Les processus stratégiques</li></ul></li></ul>		
<b>Pré-requis :</b> aucun		
<b>Evaluation :</b> Examen écrit et contrôle continu (TD)		
<p><b>Bibliographie</b></p> <p>Johnson, G., Scholes, H. &amp; Fréry, F. (2005) <i>Stratégie</i>, 7e édition, Pearson Education. Atamer, T. &amp; Calori, R (2003) <i>Diagnostic et décisions stratégiques</i>, 2<sup>ème</sup> 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 &amp; 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 : <b>Statistiques et analyse de données</b>	ECTS : 7 H CM : 18 H TD : 24
Responsable du Cours : <b>Laurent BERTRANDIAS, Maître de conférences en Sciences de gestion</b>		
<b>Contenu pédagogique :</b>		
<b>Partie introductive : Rappels de statistiques descriptives et inférentielles</b>		
– Chapitre 0.1. : Rappels de statistiques descriptives		
– Chapitre 0.2. : La démarche de test et les tests de moyenne et de proportion		
<b>Première partie : analyse des données</b>		
– Chapitre 1.1 : L'analyse typologique		
o Classification hiérarchique ascendante		
o Nuées dynamiques		
– Chapitre 1.2 : L'analyse factorielle en composantes principales		
<b>Deuxième partie : régression linéaire multiple</b>		
– 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		
<b>Contenu des Travaux Dirigés</b>		
Traitement de données correspondant au contenu pédagogique avec le logiciel S.P.S.S.		
<b>Pré-requis :</b>		
« méthodes statistiques » cours du niveau L3 Gestion ou tout cours équivalent		
<b>Evaluation</b>		
<b>Contrôle continu (projet d'application) + Contrôle final</b> (Examen sur table)		
<b>Bibliographie :</b>		
• 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 : <b>MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES</b>	ECTS : 7 H CM : 30 H TD : 21
Responsable du Cours : <b>Caroline Manville, Maître de conférences en sciences de gestion</b>		
<p>L'objet du cours est de donner une vision globale de la gestion des ressources humaine aux étudiants en leur présentant l'évolution de la fonction RH en entreprise et les principales activités d'un service de gestion des ressources humaines.</p> <p>La fonction RH est de plus en plus une fonction partagée entre professionnels des RH et managers. Il semble alors incontournable de donner à des futurs spécialistes des RH mais aussi à de futurs managers, les principes clés de la gestion des ressources humaines.</p> <p>Le cours s'articule autour d'aspects théoriques illustrés par des exemples et applications lors de travaux dirigés mais aussi des cours magistraux.</p> <p><b>Contenu pédagogique :</b></p> <p><b>Chapitre 1 : La fonction RH</b></p> <p><b>Chapitre 2 : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</b></p> <p><b>Chapitre 3 : Le recrutement</b></p> <p><b>Chapitre 4 : La rétribution</b></p> <p><b>Chapitre 5 : Le développement humain</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. L'appréciation du personnel</li><li>2. La formation</li><li>3. La gestion des carrières</li></ol> <p><b>Chapitre 6 : Les relations sociales en entreprise</b></p> <p><b>Pré-requis :</b> <b>Aucun</b></p>		

## Bibliographie :

- Amadiou, J.F. et Rojot, J. (1996), *Gestion des ressources humaines et relations professionnelles*, Paris : Editions Management et Société, collection Les Essentiels de la gestion.
- Cadin, L., Guérin, F. et Pigeyre, F. (2007), *Gestion des ressources humaines*, Paris : Dunod, 3<sup>ème</sup> édition.
- Campoy, E., Maclouf, E., Mazouli, K., Neveu, V. (2008). *Gestion des ressources humaines*. Paris : Pearson Education, collection Synthex.
- Desreumaux, A. (1998), *Théorie des Organisations*, Paris : Editions Management et Société, collection Les Essentiels de la gestion.
- Dolan, S.L., Saba, T., Jackson S. et Schuler, R.S. (2001). *La gestion des ressources humaines – tendances, enjeux et pratiques actuelles*, Saint-Laurent, ERPI, 3<sup>ème</sup> édition.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. et Cardy, R.L. (2004). *Managing Human Resources*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice-Hall, 4<sup>ème</sup> édition internationale.
- Igalens, J. (2000). *Audit des ressources humaines*. Paris : Editions Liaisons, 3<sup>ème</sup> édition.
- Igalens, J. et Roussel, P. (1998). *Méthodes de recherche en Gestion des Ressources Humaines*, Paris: Editions Economica.
- Martory, B. (2005). *Contrôle de Gestion Sociale*. Paris : Vuibert.
- Martory, B. et Crozet, D. (1998). *Gestion des ressources humaines*. Paris: Nathan.
- Peretti, J.M. (1998). *Ressources humaines*. Paris : Vuibert.
- Plane, J.M. (2003). *La Gestion des Ressources Humaines*. Paris : Economica, collection Gestion Poche.
- Rojot, J. (2003). *Théorie des Organisations*. Paris : Eska.
- St-Onge, S., Audet, M., Haines V. et Petit, A. (1998). *Les défis de la gestion des ressources humaines*, Boucherville : Gaëtan Morin.
- Thévenet, M., Dejoux, C., Marbot, E. et Bender, A.F. (2007). *Fonctions RH, politiques, métiers et outils des ressources humaines*, Paris : Pearson Education.
- Weiss, D. (1999). *Les ressources humaines* Paris : Editions d'Organisation.

UE 6 : **MARKETING**

N° I.D.	Cours : <b>MARKETING</b>	ECTS : <b>3</b> H CM : <b>15</b> H TD : <b>15</b>
Responsable du Cours : <b>Charlotte RANCHOUX</b> <b>Allocataire Moniteur</b>		
<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Acquérir une culture générale sur le concept de communication Aborder les thématiques liées à la communication interne des entreprises Mettre en pratique les connaissances théoriques à travers les études de cas (travaux dirigés)</p> <p><b>Contenu :</b></p> <p>Cours théoriques (3 séances de 3h) Introduction : Théories &amp; modèles de communication Définition &amp; fondements de la communication interne Objectifs &amp; fonctions de la communication interne Outils de la communication interne Stratégie &amp; audit de la communication interne</p> <p>Interventions de professionnels (2 séances de 3h)</p> <p><b>Pré-requis :</b></p> <p>Connaissances des grands principes de la communication d'entreprise (cours de licence de Gestion)</p> <p><b>Evaluation :</b></p> <p>1 note de contrôle continu (TD) 1 note d'examen</p> <p><b>Bibliographie :</b></p> <p>Malaval P. &amp; Décaudin J.M., Pentacom, 2009, Pearson Education, 2ème édition Westphalen &amp; Libaert, Communicator, 2009, Dunod, 5ème édition D'Almeida &amp; Libaert, La communication interne de l'entreprise, 2010, Dunod, 6ème édition</p>		

## UE 7 : Management des hommes et des équipes

N° I.D.	Cours : <b>Management des hommes et des équipes</b>	ECTS : <b>5</b> H CM : <b>33</b> H TD : <b>18</b>
Responsable du Cours : <b>Caroline Manville, Maître de conférences</b>		
<p><b>Contenu pédagogique :</b> Ce cours constitue une introduction aux fondements psychosociologiques 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"><li>▪1 introduction au comportement organisationnel</li><li>▪2 les déterminants individuels des comportements organisationnels</li><li>▪3 la motivation, l'engagement dans l'organisation</li><li>▪4 le leadership</li><li>▪5 la performance au travail</li><li>▪6 le management des relations interpersonnelles</li></ul> <p>Les cours sont organisés autour de cours magistraux et de travaux dirigés, assurés par des universitaires et des professionnels.</p> <p><b>Pré-requis :</b> Avoir suivi et validé l'UE « management des ressources humaines » M1 MRH</p> <p><b>Evaluation :</b> Contrôle continu et examen</p> <p><b>Bibliographie :</b> Greenberg, J. &amp; Baron, R.A. (2003), <i>Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work</i>, 8<sup>th</sup> edition, Prentice-Hall - Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. &amp; Osborn, R.N. (2003), <i>Organizational Behavior</i>, 8<sup>th</sup> edition, Wiley &amp; Sons - Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. &amp; Osborn, R.N. (2002), <i>Comportement humain et organisation</i>, Village Mondial, 2<sup>ème</sup> édition - Dolan, S.L., Gosselin E., Carrière J., Lamoureux G. (2002). <i>Psychologie du travail et comportement organisationnel</i>. Montreal : Gaetan Morin, 3<sup>ème</sup> édition</p>		

## UE 8 : Gestion administrative des ressources humaines

N° I.D.	Cours : <b>Gestion administrative des Ressources Humaines</b>	ECTS : <b>5</b> H CM : <b>30</b> H TD : <b>21</b>
Responsable du Cours : <b>Isabelle Camelin et Olivier Navarro, Fabien Brévier, Intervenants professionnels</b>		
<b>Contenu pédagogique :</b> Cette UE est composée de plusieurs cours qui abordent les thèmes suivants. Les enseignements sont assurés par des universitaires et des professionnels.  <b>•1 Les tâches administratives du service RH</b> Ce cours est consacré aux obligations administratives qui concernent le personnel d'une entreprise et les documents obligatoires et optionnels à produire. Il fait 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. <b>•2 La gestion de la paie</b> Ce cours est organisé autour des axes suivants : - Les obligations de l'employeur en matière de paie de l'embauche au licenciement, en passant pas la retraite, la faillite... - Les éléments de la fiche de paie - identifier les obligations de l'employeur envers les organismes sociaux, les salariés... - Les primes versées par l'employeur - primes soumises à cotisation ou non... - La paie dans certaines situations - maternité, - maladie, - congés payés... <b>•3 La gestion informatisée de la paie</b> Ce cours est organisé en séances de TD dédiées à la manipulation d'un logiciel de paie : Hypervision <b>•4 Le Système d'informations RH</b> Ce cours est organisé autour d'un cours magistral et de travaux dirigés. Lors du cours magistral sont développés les points suivants : - Introduction : l'évolution de la GRH - Le SIRH - Les ERP et un exemple : SAP RH - L'E-GRH - L'externalisation de la GRH  Les séances de TD sont dédiées à une illustration de ce qu'est un ERP par la manipulation de SAP RH  <b>Pré-requis :</b> Aucun  <b>Evaluation :</b> Contrôle continu et examen  <b>Bibliographie :</b> Rabatel Daniel (2007), <i>Pratique de la paie, une synthèse des règles courantes</i> , Editions D'organisation, Collection Ressources Humaines, 7 <sup>ème</sup> Edition. Peretti Jean-Marie et Roussel Patrice (2000), <i>Les rémunérations : politiques et pratiques pour les années 2000</i> , Vuibert, Collection Entreprendre, 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.		

UE 9 : **Contrôle de gestion sociale**

N° I.D. M1 UE9	<b>Contrôle de gestion sociale</b>	ECTS : 3 H CM : 12 H TD : 0
Responsable du Cours : <b>Patrick Dumas, professeur agrégé (PRAG)</b>		
<b>Objectifs pédagogiques :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le directeur des ressources humaines (DRH) est avant tout un manager. A ce titre, une partie importante de son métier consiste à clarifier ses objectifs de performance et à en piloter leur réalisation progressive.</li><li>- Comment concevoir et suivre des indicateurs de la performance sociale ?</li><li>- Comment mesurer l'impact financier d'une politique d'augmentation salariale ?</li><li>- Comment anticiper et comprendre l'évolution de la masse salariale ?</li><li>- Par son expertise en matière de pilotage, le contrôleur de gestion offre au DRH une assistance technique et méthodologique (tableaux de bord sociaux, coûts sociaux, etc.)</li><li>-</li><li>- Ce cours vise à initier les étudiants aux principales logiques et techniques du pilotage des coûts et des performances des ressources humaines.</li><li>-</li></ul> <b>Contenu pédagogique :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- -thème 1: Présentation du métier de contrôleur de gestion (mission, complémentarité avec le DRH, outils)</li><li>- -thème 2: Indicateurs sociaux et tableaux de bord</li><li>- -thème 3: Pilotage des rémunérations (effet niveau, effet masse et effet report):</li><li>- -thème 4: Prévision et analyse de l'évolution de la masse salariale (effet noria, structure professionnelle, etc.)</li></ul>		
<b>Pré-requis :</b> Aucun		
<b>Evaluation :</b> examen		
<b>Bibliographie</b> <p>Martory B. (2010), Contrôle de gestion sociale : salaires, masse salariale, effectifs, compétences, performances, Vuibert</p> <p>Delay C., Martory B. et Siguier F. (2008), Piloter les performances RH : la création de valeur par les ressources humaines</p>		

UE 10 : **Droit du travail et des obligations légales**

N° I.D.	Cours : <b>Droit du travail et des obligations légales</b>	ECTS : <b>5</b> H CM : <b>24</b> H TD : <b>12</b>
Responsable du Cours : <b>Brigitte Reynes, maître de conférences</b>		
<b>Contenu pédagogique :</b> 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.  Les enseignements sont assurés par des universitaires et des professionnels.  <b>Pré-requis :</b> Aucun  <b>Examen :</b> Contrôle continu et examen  <b>Bibliographie :</b> -J-E Ray, droit du travail, droit vivant, Ed° liaisons 2008-2009 - E. Dockés droit du travail, Hypercours, Dalloz, 2008.		

UE 12 : Projets professionnel et de recherche

N° I.D.	Cours : <b>Projet professionnel</b>	ECTS : <b>6</b>
Responsable du Cours : <b>Caroline Manville, Maître de conférences</b>		
<b>Contenu pédagogique :</b>		
<b>Objectifs pédagogiques du mémoire de stage</b>		
<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"><li>▪1 résumé en dix lignes et sommaire</li><li>▪2 introduction présentant le thème du stage</li><li>▪3 analyse théorique du sujet étudié</li><li>▪4 diagnostic de la situation de départ</li><li>▪5 compte rendu de la mission : méthodologie suivie pour résoudre le problème et recommandations opérationnelles proposées à l'entreprise</li><li>▪6 conclusion sur les résultats observés ou prévus et sur l'analyse critique de la mission</li><li>▪7 bibliographie et annexes</li></ul>		