

**MASTER PROFESSIONNEL D'INGENIERIE DES
RESSOURCES HUMAINES**

Année universitaire 2010 - 2011

LA FORMATION

L'objectif est de doter de futurs responsables de la fonction ressources humaines de compétences opérationnelles complètes pour prévoir les emplois, ajuster les effectifs, rémunérer le travail, former le personnel, suivre les compétences, évaluer les performances et les potentiels, améliorer les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, être en relation avec les partenaires sociaux, en s'appuyant sur les connaissances nécessaires dans ce domaine : droit, sciences humaines, gestion.

Profils concernés

- Vouloir évoluer au sein de la fonction ressources humaines prise dans sa globalité, en maîtrisant des techniques précises (recrutement, formation, paie, compétences, conditions de travail...).
- Avoir déjà effectué des missions ou au moins des stages significatifs dans ce domaine, tout en ayant un bon niveau académique.

Le diplôme peut être préparé : en formation initiale, en formation continue, en apprentissage et par la VAE 2002.

Débouchés

Responsable, spécialisé en ressources humaines auprès de centres de décision (sièges sociaux, unités de production, forces de vente...); quel que soit le secteur (services, industries...); quelle que soit l'organisation (entreprise, administration...); au-delà d'un certain seuil d'effectifs (organisation moyenne ou grande).

Exemples : psychosociologue chargé de recrutement ou d'évaluation, gestionnaire orienté vers les systèmes de rémunération, juriste spécialisé en relations individuelles et collectives du travail, sociologue responsable de formation, opérationnel reconverti dans la prévision des emplois et des compétences. Tous responsables du développement des ressources humaines.

Lieu de formation

Les enseignements se déroulent dans les locaux de la Faculté de Droit, 10 avenue Pierre Larousse, à Malakoff. L'alternance pour les apprentis est fixée en Ile de France. Le stage peut se dérouler en France ou à l'étranger à la condition qu'une mission effective, source de responsabilité, soit confiée au stagiaire dans le cadre de la fonction ressources humaines.

UN RESEAU DE 390 ANCIENS

Le site web (www.masterirh.org) est l'occasion de mettre à jour chaque année l'annuaire des anciens. Sur 17 promotions, de 1993 à 2010, cela fait 390 anciens qui évoluent dans la fonction ressources humaines. Ils sont dans des entreprises et des secteurs variés, souvent en Ile de France. Leurs temps de recherche d'emploi sont plutôt courts et leurs rémunérations ajustées au marché.

Entreprises et secteurs

ACOSS, Accenture, ACTED, AGF, Air France, Aract, Armée de Terre, Auchan, AXA, Banque la Hénin, Bayer, Bosch, Bourjois, Bouygues, Caisse d'Epargne, Cap Gémini, CCIP, CEA, Chaussland, CNAMTS, COFACE, Conseil Général du 93, Continent, Crédit Lyonnais, Danone, Dassault, Disneyland Paris, Dior, EADS, EDF, Endel, Euro RSCG, Faurecia, Fimat, Fleurus, FNAC, Fournier Pharma, France Télécom, GAN, GDF, GEFCO, General Electric, Givenchy, Hachette, Hay Management, Henkel France, Hospices Civils de Lyon, IBM, Institut Français du Pétrole, Interface, Johnson et Johnson, KPMG, La Poste, L'Oréal, LU, LVMH, Mairie d'Angers, Manpower, Meridien, Nouvelles Frontières, Orange, Plastic Omnium, Printemps, Pierres et Vacances, RATP, Renault, Sagem, Saint-Gobain, Schneider, SNCF, Société Générale, Sodis, Sopra, Stéria, TF1, Thales, Total, Valéo, Vediorbis, Veolia...

Les anciens sont dans l'aéronautique, la banque, les assurances, les collectivités territoriales et organismes consulaires, la grande distribution, le médical pharmaceutique, le transport, l'énergie, l'intérim, l'automobile, la chaussure, les SSII, les télécommunications, l'édition, les cosmétiques, l'hôtellerie, le tourisme, les BTP, la publicité, l'audiovisuel...

Fonctions

Les responsables RH sont 12 %. Il y a aussi des adjoints RH (18 %), des spécialistes du recrutement et de la mobilité (17 %), des responsables de formation (16 %), des chargés d'études RH (13 %), des juristes du travail (12 %).

Le reste se partage entre : paie (5%), systèmes d'information RH (3 %), RH internationales (3%), conditions de travail (1 %).

Rémunérations

A la sortie du Master-IRH, en 2009, il y avait :

- Les formations initiales (maîtrise et stages avant master) sortis entre 20 et 30 k euros ;
- Les formations continues (expérience professionnelle) sortis entre 30 et 50 k euros.

Temps de recherche

Le début de l'année 2010 permet de mesurer le placement. Sur les 25 diplômés en octobre 2009, 13 ont trouvé un emploi dès la Toussaint, 18 avant Noël et 7 cherchent début janvier. Cela fait un temps de recherche de moins de 1 mois pour 55 %, de moins de 3 mois pour 75%. Les 100 % sont habituellement atteints après moins de six mois de recherche.

L'an 2000 avait été l'année du succès record. 75 % étaient placés dès le stage d'été et 100 % au moment d'être diplômés, début octobre.

Lieux d'exercice

80 % des anciens sont en Ile de France.

Il y en a aussi 13 % en Province ou dans les DOM-TOM (Angers, Avignon, Aix, Chartres, Grenoble, Lyon, Rouen, Brest, Nancy, Vichy, Tarbes, Fort de France, Kourou...).

Enfin 7 % sont à l'étranger (Canada, USA, Pays-Bas, Angleterre, Roumanie, Allemagne, Pologne, Liban, Tchéquie, Chine, Russie...)

UNE PROMOTION DE 25 ETUDIANTS

Le master-IRH accueille 25 personnes par an (hors VAE 2002).

Il y a 350 candidats (chacun postulant en moyenne à 4 masters RH différents, dont celui de Paris Descartes). Une promotion type se compose de : 6 sociologues, 6 juristes, 6 gestionnaires, 3 psychologues, 4 ingénieurs ou commerciaux. Il y a en général 9 places en formation initiale, 9 places en apprentissage, 7 places en formation continue (Et environ 2 VAE 2002).

Conditions d'admission

Les diplômes qui permettent de se porter candidat sont les maîtrises ou M1, les diplômes d'ingénieur ou équivalents. Des dérogations peuvent être accordées en cas d'expériences professionnelles suffisantes, au titre de la VAE 85 (validation des acquis de l'expérience).

L'autorisation à préparer le diplôme est accordée par une commission sur la base de l'examen des dossiers (à retirer de préférence sur Internet, et à remettre au service de la scolarité) puis d'un entretien pour les candidats présélectionnés.

La pratique de l'anglais est indispensable. Elle est évaluée lors de l'entretien. Les candidats retenus dont le niveau en anglais serait estimé limite sont incités à suivre une formation au Centre Technique de Langues de Paris Descartes (qui prépare au TOEIC).

Calendrier de candidature

- Mars à mai : retrait du dossier (téléchargeable sur le site Internet)
- Jusqu'au 28 mai : remise du dossier de candidature au bureau des masters. Le dossier sera soumis à la commission de présélection en juin
- Fin juin : entretien pour les candidats présélectionnés (75), puis résultats d'admission (25).

Déroulement des études

- Première phase : les enseignements (400 heures) se déroulent du jeudi 2 septembre 2010 au mardi 24 mai 2011. Les cours ont lieu sur trois jours (lundi, mardi, mercredi) avant mi-octobre, et sur deux jours (lundi et mardi) ensuite; Ceci afin de favoriser les étudiants en l'alternance.
- Deuxième phase : pour les uns poursuite de l'alternance, pour les autres début du stage. Il est d'au moins trois mois en équivalent plein-temps.
Un rapport écrit de 10 pages est soutenu, au plus tard fin août 2011.

Contrôle des connaissances

- Chaque unité d'enseignement ou UE donne lieu à une validation sur la base d'un dossier rendu ou d'un examen (épreuves écrites ou orales, individuelles ou collectives). A l'intérieur d'une UE, les notes se compensent.
- Le stage obligatoire doit être obtenu et effectué par l'étudiant et le rapport de stage soutenu. C'est la qualité de réalisation de la mission confiée qui est évaluée par le maître de stage ou d'apprentissage et par un des codirecteurs du Master-IRH.
- Pour l'obtention du diplôme toutes les UE doivent être égales ou supérieures à 10.
- Chaque UE correspond à des crédits européens (ECTS) : 30 ECTS pour les 5 UE du premier semestre et 30 ECTS pour l'UE du deuxième semestre (stage ou alternance).
- L'autorisation de redoubler n'est pas de droit, elle est considérée comme exceptionnelle. Dans un tel cas, seuls sont conservés d'une année sur l'autre les résultats validant une UE complète.
- La VAE 2002 permet d'obtenir le diplôme sans suivre les enseignements en cas d'expérience particulièrement importante en RH. Contacter la cellule VAE de Paris Descartes dans un tel cas.

UNE EQUIPE DE 30 INTERVENANTS

Parmi les 30 intervenants, on compte

- **Des membres de la profession : responsable des ressources humaines d'entreprise, d'administration ; consultants de cabinets spécialisés ; experts de ministères techniques ou d'organisations professionnelles ;**
- **Des universitaires : en sciences humaines, droit et gestion.**

Membres de la profession RH

François BARTHELEMY, DRH, LES VITRAGES DE SAINT GOBAIN SERVICE

Eric BASTARD, DRH, CHEVREUX

Pierre BOULANGER, conseil en organisation, SCOOP

Xavier BURUCOA, RRH de branche, Institut Français du Pétrole (IFP)

Anne BERNARD, systèmes d'information en ressources humaines, LA POSTE

Maëlle CHOUADRA, RRH, siège France, BOSCH

Christophe CLAVIERES, RRH, HÔPITAL FOCH

Philippe COSSON, directeur, A. P. PARTNERS (Irlande)

Philippe EMOND, chargé d'études à la DRAT, ARMEE DE TERRE

Vital FAUCHEUX, Centre National de Transfert de Données Sociales (TDS), CNAV

Christian FIALEK, directeur, Concept Méthode Formation (CMF)

Cécile-Axelle GUILLAUME, comptabilité générale, EUROTRADIA

Marie HAUTEFORT, directrice de collections en droit social, LAMY

Hubert LANDIER, directeur, MANAGEMENT SOCIAL

Didier LOURDIN, responsable du développement durable, EPA La Défense

Sharon MAC BEATH, DRH, REDCATS

Jean-Marie MUTEL, DRH, TECHDATA

André OLIVIER, directeur du centre de veille sociale, CAVE LEX

Henri PETITEAU, conseil en animation de réunions, SOPRA

Guy Patrice QUETANT, secrétaire général, ENTREPRISES ET DROIT SOCIAL

Janek RAYER, conseil en management et ressources humaines, 2MRH

Cyril RAYER, responsable du développement des compétences, SIDEL

Danièle ROBERT, responsable mobilité et transitions professionnelles, ACOSS

Luc SABATIER, responsable communication interne, RENAULT Rueil-Malmaison

Vincent VIELLE, avocat en droit social, ancien inspecteur du travail

Universitaires (Paris Descartes, si non précisé)

Psychologie : Hélène FEERTCHAK - Sciences sociales : Jean-Michel MORIN et Sylvie PFLIEGER - Droit : Jean-Louis CARPENTIER, Michèle GUILLAUME-HOFNUNG (Paris 11) - Gestion : Martine BRASSEUR, Séverine LEMIERE et Odile UZAN - Ergonomie : Catherine DELGOULET et Marie-France DESSAIGNE – Biomédicale : Samira BOURGEOIS-BOUGRINE et Philippe CABON

Pédagogie, tutorat, conseil de perfectionnement

- Les situations pédagogiques vont de la conférence ponctuelle au cours régulier, en passant par le séminaire en période bloquée ; sans oublier le stage en responsabilité. L'apprentissage se fait beaucoup par études de cas, dossiers à rendre, outils à utiliser, échanges d'expériences, jeux d'entreprise, projet d'année. Le travail en équipe est souvent favorisé.

- Chaque étudiant est suivi plus particulièrement par un tuteur, lié à la profession RH. Il peut l'aider dans sa progression, sa recherche de stage, son insertion dans la fonction RH.

- Un conseil de perfectionnement se réunit chaque année (en avril) pour adapter toujours plus finement le programme du Master-IRH. Il est composé de : 6 intervenants membres de la profession RH (dont le président), 4 intervenants universitaires (1 par discipline cohabilitée), 2 étudiants élus (délégués de la promotion en cours).

400 HEURES D'ENSEIGNEMENTS ET UN STAGE

Le programme est organisé en 6 unités d'enseignement qui permettent de :

- **Percevoir la fonction ressources humaines dans sa globalité (UE 1)**
- **Acquérir les connaissances spécialisées requises par cette fonction (UE 2, 3, 4)**
- **Utiliser des outils opérationnels d'information et d'aide à la décision sociale (UE 5)**
- **Exercer des responsabilités RH en alternance ou à l'occasion d'un stage (UE 6).**

UE 1 : développement humain dans les organisations (80 h) – 6 ECTS

Coordination : Jean-Michel MORIN et Odile UZAN

- Organisations syndicales et management du risque social / Hubert LANDIER (9 h)
- Stratégies RH et conduite du changement / Janek RAYER (9 h)
- Echanges et communications dans les structures en réseau / Pierre BOULANGER (11 h)
- Dimensions internationales des ressources humaines (en anglais) / Sharon MAC BEATH (9 h)
- Evaluation des performances et des potentiels : emploi, carrières / Eric BASTARD (9 h)
- Ingénierie des processus et place des leaders dans la productivité / Philippe COSSON (9 h)
- Référentiels de compétences et utilisations possibles / Cyril RAYER (6 h)
- Dynamiques organisationnelles et problématiques RH / Odile UZAN (15 h)
- Développement humain dans les organisations / Jean-Michel MORIN (12 h)

UE 2 : droit du travail et protection sociale (80 h) – 6 ECTS

Coordination : Jean-Louis CARPENTIER

- Relations individuelles (contrat de travail) et collectives (institutions représentatives), responsabilités pénales en RH / Jean-Louis CARPENTIER (54 h)
- Régulation sociale et administration du travail / Vincent VIEILLE (9 h)
- Approche de la juridiction prud'homale / Guy Patrice QUETANT (6 h)
- Le fonctionnement du comité d'entreprise / Marie HAUTEFORT (6 h)
- Plan de formation, des obligations légales au schéma directeur / Didier LOURDIN (6 h)
- Pratique de la médiation / Michèle GUILLAUME-HOFNUNG (3 h)

UE 3 : gestion des ressources humaines (80 h) – 6 ECTS

Coordination : Martine BRASSEUR et Séverine LEMIERE

- Dimension stratégique de la GRH, responsabilité sociale de l'entreprise, égalité hommes femmes, diversité professionnelle, évaluation des performances / Séverine LEMIERE (18 h)
- Comportements organisationnels et gouvernance / Martine BRASSEUR (21 h)
- Courbe de maturité de la fonction RH, évaluation des postes, rémunérations / Jean-Marie MUTEL (6 h)
- Paie : du bulletin de salaire à la DADS ; échanges de données informatisées / Vital FAUCHEUX (12 h)
- Gestion des activités et pilotage de masse salariale / Xavier BURUCOA (6 h)
- Restructurations et plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) / Christophe CLAVIERES (6 h)
- Systèmes d'information RH : utilisation par les DRH / Anne CARRERIC (9 h)
- Techniques du recrutement et de l'évaluation, relations sociales / François BARTHELEMY (9 h)

UE 4 : psychologie et ergonomie dans les réseaux humains (80 h) – 6 ECTS

Coordination : Hélène FEERTCHAK et Catherine DELGOULET

- Valeurs et motivation au travail, dynamique des groupes / Hélène FEERTCHAK (18 h)
- Techniques de conduite de réunion et créativité / Henri PETITEAU (9 h)
- Outils de mobilité et d'aide à la transition professionnelle / Danièle ROBERT (3 h)
- Ressorts humains de la productivité dans l'industrie / Maëlle CHOUADRA (6 h)
- Objectifs et méthodes d'analyse ergonomique du travail, prévention des accidents et des maladies professionnelles, aménagement des postes de travail, exemples d'intervention pour concevoir, corriger, expertiser / Marie-France DESSAIGNE et Catherine DELGOULET (15 h)
- Aspects physiologiques et conditions de travail, vigilance et chronobiologie, organisation du temps de travail et impact sur la santé des salariés et la fiabilité / Samira BOURGEOIS et Philippe CABON (6 h)

UE 5 : information et décision sociale (80 h) – 6 ECTS

Coordination : Sylvie PFLIEGER

- Mesures du moral et de la satisfaction, baromètres de climat social / Philippe EMOND (6 h)
- Simulation de décisions d'entreprise, jeu CMF informatisé / Christian FIALEK (18 h)
- SIRH, actualité sociale (salaires, temps de travail, retraites...) / André OLIVIER (21 h)
- Achat de formation, actions de communication interne / Luc SABATIER (9 h)
- Comptabilité générale à usage des responsables RH / Cécile - Axelle GUILLAUME (9 h)
- Analyse du marché du travail et politiques de l'emploi / Sylvie PFLIEGER (18 h)

UE 6 : mission RH en apprentissage ou en stage (minimum 490 h) – 30 ECTS

Au moins 3 mois bloqués en stage ou sur l'année en alternance, dirigé par un maître d'apprentissage ou de stage en entreprise

Les étudiants ont effectué des missions chez

- . En 1994 : Aeroport de Paris, Roussel Uclaf, SNCF, Mutualité Française, Manpower, OTV, Aérospatiale, L'Oréal, Sopra, OBEA, Ministère de Travail, Crédit Lyonnais...
- . En 1995 : EDF, Direction Départementale de L'Équipement, For'Hom, RATP, Apple France, Mairie de Troyes, Sorbus France, Hewlett Packard, Lever Industriel, Banque la Hénin...
- . En 1996 : Valéo, GAN, Association Française de Banques, Imprimerie Nationale, Sollac, Générale de Restauration, Fidal, ICL, Elf-Antar, Bouygue, ATT, Domo-Service...
- . En 1997 : Colgate Palmolive, Sony, Lancôme, Kimberly Clarc, Rhône Poulenc (Pologne), Havas, Andersen Consulting, LCI, SAGEM, Monoprix, Hay, DHL, Société Générale...
- . En 1998 : Dassault, CEA, Emerson Chromalox, Sun Alliance, CAT, Danone, Renault, Suez Lyonnaise des Eaux, Gec Alstom, Valéo, Aérospatiale, Caisse d'Épargne, HAY...
- . En 1999 : Cap Gemini, Matra Aérospatiale, EDF-GDF, Accor, LVMH, Danone, Caisse d'Épargne, Meridien, SAGEM, Suez Lyonnaise des Eaux, EDS, Société Générale...
- . En 2000 : Air France, Coca Cola, Société Générale, Générale des Eaux, Peugeot, Renault, Schneider, CNAMTS, Matra Aérospatiale, Sun, Manpower...
- . En 2001 : Europ Assistance, La Poste, Cap Gemini Ernst and Young, Henkel Fr, Peugeot, RATP, L'Oréal, Axa, France Télécom, EDF, Cegetel...
- . En 2002 : ACOSS, Air France, Alstom, Club-Med, Hachette, IBM, Johnson & Johnson, M6, Manpower, Saint-Gobain, Stéria, Thales, Vivendi Water...
- . En 2003 : AXA, Caisse d'Épargne, Crédit Lyonnais, Française des Jeux, Hewitt, Institut Français du Pétrole, Kimberly Clarc, Lenôtre, Motorola, Rexam...
- . En 2004 : Alcatel, Veolia, SNCF, Danone, France Télécom, IBM, Lafarge, Réunion des Musées Nationaux, Levi Strauss, Neslé-Water France, EDF, Total, RATP...
- . En 2005 : Bosch, Cap Gémini, COFACE, Faurecia, Futurestep, GEFICO, GE Healthcare, GE Money Bank, Hudson, L'Oréal, Manpower, OGF, PSA, RATP, Renault, Philips, SODEXHO, Sanofi Aventis...
- . En 2006 : Arianespace, Bayer, Bouygues Telecom, CEA, Dior, EDF, IBM, FNAC, France Télécom, Henkel, Monoprix, Proway, Renault, Schneider Electric Pékin, SNCF, TOTAL...
- . En 2007 : AGF, Areva, Cetelem, Brinks, Comédie Française, Euro RSCG, France Télécom, HSBC Banque, L'Oréal, S B Alliance, Vivarte...
- . En 2008 : Beausoleil, Carglass, Cave Lex, Générali, ADP, L'Oréal, AXA, Fagorbrand, Vivendi, SNCF, Saint-Gobain, SMABTP, Stéria, Sonepar, GDF, SG, Tout petit monde, Schindler Télé-contrôle, Accenture, Total...
- . En 2009 : Bull, Carlson Wagonlit, CG78, Eramet, France Télécom, KPMG, Messier Dowty, Obiane, Total, Transgourmet...
- . En 2010 : Agrana Fruit, Auchan, Chartis, Crédit du Nord, Endel, Orange, Safran, Saint Gobain, SNCF, Total...

L'évaluation s'effectue d'après l'avis du maître d'apprentissage ou de stage en entreprise (avec péréquation d'un codirecteur du Master-IRH)

- Moins de 10 : ne peut prétendre entrer dans la profession RH
- 12 : n'a pas pleinement rempli la mission confiée (qualité, délais...)
- 14 : a rempli la mission confiée de manière satisfaisante
- 16 : a dépassé les attentes par ses résultats (à embaucher dès qu'une possibilité s'offre)
- Plus de 16 : performances excellentes, nul ne pouvait faire mieux

La soutenance se fait à partir d'un rapport de 10 pages (hors annexes) résumant

1) la situation rencontrée, 2) la mission reçue, 3) les actions menées, 4) les résultats obtenus, 5) les perspectives envisagées.

C'est l'accomplissement de la mission qui est évalué et non la rédaction du rapport.

UNE EXPERIENCE DE 17 ANS (1993 – 2010)

Des conférences qui se renouvellent

André AKOUN / communication interne - Gabriel BACQ / information du DRH – François BARBE / le comité d'entreprise - Janine BEAUDICHON / communication dans les groupes - Béatrice BARBUSSE / RH et démarches sportives - Annick BARRAU / prospective économique et sociale - Stéphane BIRIEN / rémunérations internationales et expatriation - Christian BLATTER / ergonomie à la SNCF - Yann BOULANGER / restructurations - Bernard CHAUVEAU / temps de travail et rémunération des forces de vente – Sylvie CLEMENT / prospective sociale - Bernard CURVALLE / analyse systémique en GRH - François de SINGLY / vie familiale et vie professionnelle - Pierre-Marie DESCOLONGES / Gestion prévisionnelle de l'emploi et des métiers - Philippe DESGRAUPES / Projet individuel et coaching – Pierre DAUMARD / GRH, formation, évaluation et performances - André ESCOULIN / évolution de la fonction RH et pilotage de la masse salariale - Martine GOSSE / techniques psychosociales – Anne HIDALGO / administration du travail - Odile JOUSSERAND / systèmes d'information RH – Maroussia KRAWEC / Repérage des compétences et gestion prévisionnelle - Christian LAROSE / négociation syndicale - Jacques LAUTMAN / sociologie des organisations - Monique LEMAIRE / Mise en situation dans l'économie, par le « jeu de l'île » - Hubert de MARCHEVILLE / Démarche qualité et normes dans l'industrie et les services - Bernard MARTORY / masse salariale et tableaux de bord sociaux - Antoine MAZEAUD / droit du travail – Hélène Yvonne MEYNAUD / observatoire du changement social - Sylvie MOREAU / droit européen - Jean-Marie MOUREY / mesures du climat social - Pierre PARLEBAS / sociométrie et réseaux de communication – Anne QUENTIER / l'avocat en droit social - Maurad RABHI / conflit du travail - Jean-Michel RALE / relations avec les partenaires sociaux lors d'une fusion - Vincent ROGARD / ergonomie dans le secteur bancaire - Hervé SERIEYX / mobilisation des talents - Jean-Claude SPERANDIO / travail mental et interfaces logicielles - Edouard STACKE / coaching - Hubert TOUZARD / Négociation : conditions et déroulement, cas de résolution de conflit social - Serge VALLEMONT / modernisation de l'administration - Hervé VIALLE / répertoire des métiers, comités de carrières - Jean-Pierre WARNIER / différences culturelles dans le management.

Des projets de promotion qui se succèdent

- En 1993-1994 : constitution de la bibliothèque des plans de cours et des interventions
- En 1994-1995 : suivi du placement de la 1^{ère} promotion (avec Philippe DESGRAUPES)
- En 1995-1996 : enquête menée pour la 3^{ème} université d'été de l'ANDRH sur « les attentes des autres acteurs vis à vis de la fonction RH » (avec Gabriel BACQ)
- En 1996-1997 : enquête pour le Laboratoire d'innovation sociale sur « les représentations de l'entreprise chez les jeunes » (avec Hubert LANDIER)
- En 1997-1998 : monographies sur « les meilleures pratiques en RH dans les banques » pour l'Association Française de Banque (avec Bernard MARTORY)
- En 1998-1999 : réalisation du premier annuaire des anciens du Master-IRH
- En 1999-2000 : réalisation du site Internet du Master-IRH : www.masterirh.org
- En 2000-2001 : monographies sur « l'application du e-learning dans 5 entreprises » pour le pôle formation au management de RENAULT
- En 2001-2002 : colloque sur le harcèlement moral dans l'entreprise, en partenariat avec la CCIP et avec le soutien de l'ANDCP et de LAMY
- En 2002-2003 : colloque sur la vigilance au travail avec l'association « sommeil et santé » et le soutien de l'AP-HP, l'ADEP, le Monde (avec André OLIVIER)
- En 2003-2004 : organisation du festival « ressources humaines au cinéma », avec le soutien de la Mairie de Paris (promotion 11 avec Pierre BOULANGER)
- En 2004-2005 : colloque sur le DRH « entre stress et paresse » autour du livre de Corinne MAIER, avec le soutien de CAP GEMINI
- En 2005-2006 : enquête sur « le code du travail vu par les DRH » avec restitutions chez Cave Lex et à « solutions RH » au CNIT
- En 2006-2007 : analyse de climat social dans l'industrie, dans l'usine de pneus de CONTINENTAL à Clairoix (avec Philippe COSSON)
- En 2007-2008 : architecture développée du site Internet, avec catalogue de formation, historique des missions et des projets, renseignements pour le candidat et l'employeur
- En 2008-2009 : enquête sur la manière dont les entreprises cotent les diplômés et identifient les talents avec les conséquences pour la mission université entreprise de Paris Descartes
- En 2009-2010 : colloque sur les RH après la crise, quinzaine RH de Référence-rh.

DOCUMENTATION

Pour consulter les informations récentes concernant le Master IRH, connectez-vous sur site web : www.masterirh.org.

Publications d'intervenants

BOULANGER Pierre, *Organiser l'entreprise en réseau*, Nathan, 1995
BRASSEUR Martine, *Le coaching en entreprise*, Dunod, "Topos", 2009.
DESGRAUPES Philippe, *Evaluer la formation*, Nathan, 1995 ; *La face cachée du coaching*, Studyrama, 2007
ESCOULIN André, *Homme parmi les hommes*, Polyprint, 1987 ; *Histoires de Prud'Hommes*, Polyprint, 1999
FEERTCHAK Hélène, *Les motivations et les valeurs en psycho-sociologie*, A. Colin, 1996
HOFNUNG Michèle, *La médiation*, PUF, 4^{ème} édition 2007
LANDIER Hubert, *Les organisations syndicales en France*, éditions Liaisons, 2^{ème} édition 2004 ; *Divorce à la française, comment les français jugent les entreprises*, Dunod, 2006 ; *Le guide des relations sociales dans l'entreprise*, Eyrolles, 2007 ; *Evaluer le climat social de votre entreprise*, Eyrolles, 2008.
MARTORY Bernard, *Gestion des ressources humaines*, Nathan, 4^{ème} éd. 2002
MAZEAUD Antoine, *Droit du travail*, Montchrestien, 6^{ème} éd. 2009
MORIN Jean-Michel, *Précis de sociologie*, Nathan, 5^{ème} éd. 2006 ; *Sociologie de l'entreprise*, PUF, 1999
PFLIEGER Sylvie, *Les PME créent-elles des emplois ?*, Economica, 1984
QUETANT Guy-Patrice, *Guide pratique des Prud'Hommes*, Cedat, 1995 ; *L'embauche, guide juridique et pratique*, Editions d'Organisation, 1998
RAYER Janek, *Paroles de DRH*, Editions d'Organisation, 1990
STACKE Edouard, *Coaching d'entreprise*, Village mondial, 2000
TOUZARD Hubert, *La négociation*, Nathan, 1998

Candidatures au Master-IRH

- Pour toute candidature (apprentissage, formation initiale ou continue, VAE 85) :
renseignements, candidatures, inscriptions...

1) Site Web : www.masterirh.org (le dossier et la demande de recommandation sont à télécharger à partir de ce site)

2) Courrier (le dossier est à retourner à cette adresse)

Service de la scolarité, Faculté de droit économie et gestion
Bureau des masters
10 avenue Pierre Larousse, 92240 Malakoff
(Tél. : 01 53 10 47 23)

- En complément, uniquement pour les candidats en formation continue :

aide au montage du dossier

Service commun de la formation continue et de l'apprentissage de Paris Descartes (bâtiment principal, 8^{ème}), 45 rue des Saints-Pères, 75270 Paris cedex 06

Tél. : 01 42 86 22 93 (poste de Valérie Hauet)

Est considérée comme relevant de la formation continue toute personne ayant plus de 3 ans d'interruption d'études. Le prix de la formation est alors de 4500 euros.

Le Master IRH de l'Université Paris Descartes :

- Adhère à la charte Référence-RH signée par les membres du réseau français des meilleures formations de niveau master en RH ;
- Est classé deux fois dans le "top 10" des formations RH de France (plus de 100), dans le palmarès Liaisons sociales : en formation continue et en formation initiale.
- Confère le grade de master dans le système LMD de l'enseignement supérieur européen.