

Master Management des Ressources Humaines (MRH)

## Demande de création d'un Diplôme d'Université : Intensif « International Human Resource Management »

## Présentation du Master Management des Ressources Humaines

Accueillant chaque année une cinquantaine d'étudiants dans le cadre de la formation initiale, de la formation continue et de l'alternance, le Master Management des Ressources Humaines de l'Université Lille 1 s'est imposé depuis sa création en 1991 comme une formation de référence aux métiers de la fonction Ressources Humaines.

Depuis plus de 20 ans, le Master a formé de nombreux professionnels de la fonction Ressources Humaines, exerçant aujourd'hui dans des entreprises ou des administrations implantées dans toute la France et à l'international. Le Master MRH peut compter sur un réseau d'anciens regroupant près de 700 diplômés.

Au fil des années, le Master MRH a construit sa réputation pour devenir l'un des plus connus et reconnus au sein de la profession. Il bénéficie désormais d'une excellente notoriété tant régionale que nationale. Ainsi, entre autres, les deux derniers Palmarès Liaisons Sociales (2009 et 2012) classent le Master au 2ème rang des meilleures formations en Management des Ressources Humaines et à la première place ex-æquo sur le critère de la professionnalisation. Le Palmarès 2012 remarque en particulier les innovations pédagogiques mises en place par le master 2 MRH via les cycles de spécialisation "Intensifs" (Intensifs « Études et Recherche RH » et « Relations sociales »).

Le Master MRH vise à apporter une formation généraliste de haut niveau et prépare aux fonctions du management des Ressources Humaines, en développant aussi bien l'intelligence globale du métier que la technicité et l'opérationnalité. Les débouchés, au niveau national et international, correspondent aux métiers des différents domaines de la fonction RH (recrutement, formation, gestion des carrières, rémunération....) au sein d'organisations de tout type (secteur, taille, activité).

## Exposé des motifs

Atteindre de nouveaux marchés et saisir des opportunités constituent la 1<sup>ère</sup> motivation des entreprises à s'internationaliser. Cette tendance à l'Internationalisation devient un véritable enjeu pour les professionnels des Ressources Humaines. Dorénavant, il leur faut répondre à des besoins locaux de compétences ou d'expertise, diffuser la culture et les valeurs de leurs entreprises, s'adapter aux différents cadres législatifs, gérer la mobilité des collaborateurs etc...

Les Ressources Humaines dans les entreprises internationales prennent donc une dimension encore plus stratégique puisqu'il leur faut accompagner, favoriser, voire susciter cette internationalisation en redéfinissant leur organisation, leurs missions et leurs moyens.

Il s'agit là d'un réel défi pour les directions des ressources humaines concernées : leur finalité n'est plus seulement de mettre en œuvre une politique d'expatriation, mais de détecter, recenser et optimiser les compétences nationales et internationales ; de développer une culture et une cohérence groupe.

C'est pourquoi le Master MRH se donne l'ambition, avec l'ouverture du Diplôme d'Université « International Human Resource Management » (IHRM), de former de véritables experts du développement des Ressources Humaines à l'international, capables de s'adapter aux différents environnements contextuels et culturels, aux interlocuteurs mais également aux normes légales et aux pratiques des différents pays.

L'option d'un Diplôme d'Université permet au Master MRH de conserver sa vocation « généraliste » tout en proposant une spécialité en concordance avec l'évolution de la fonction Ressources Humaines.

Ce diplôme attirera aussi bien des étudiants français ou étrangers en formation classique intéressés par des fonctions à dimension internationale que des professionnels de la fonction Ressources Humaines désireux de compléter leur formation initiale.

Il n'existe en France, à notre connaissance, aucune formation comparable, par le public visé, par la nature du programme et par la réputation de l'établissement qui le porte.

## Objectif du DU

L'objectif transversal de l'Intensif est de former des professionnels des Ressources Humaines à la dimension stratégique que revêt le management des Ressources Humaines à l'International. Les étudiants seront formés à la gestion des compétences ou d'expertises sur un niveau international, à la diffusion de la culture et les valeurs de groupe, à la maîtrise des différents cadres législatifs, à la gestion de la mobilité des collaborateurs etc...

L'Intensif donne le moyen aux participants :

- D'échanger sur les pratiques RH Internationales avec des collègues de différents pays puisqu'une partie des étudiants viendra d'universités étrangères
- D'approcher des cas réels d'entreprises Internationales et de mieux comprendre les problématiques auxquelles elles font face.
- Se mettre en situation et utiliser les outils et connaissances proposées pour développer des reflexes et une méthodologie.

- D'évoluer dans un contexte multiculturel qui permettra de comprendre la posture à adopter et de développer l'intelligence relationnelle.
- De se préparer à l'accréditation Human Resource Management Professional « HRMP » de la première association professionnelle anglo-saxonne, SHRM (Society for Human Resource Management)

### Public visé

L'Intensif International Human Resource Management s'adresse :

- A des professionnels de la fonction Ressources Humaines souhaitant se former au développement des Ressources Humaines dans un contexte international, par exemple à l'occasion d'un changement de poste ou d'une montée en responsabilité.
- Aux étudiants de la promotion classique du Master MRH (formation initiale et continue) dans la mesure où leur projet professionnel est en cohérence avec le thème de l'Intensif.
- Aux étudiants en Ressources Humaines dans les universités étrangères qui souhaitent se spécialiser au développement des Ressources Humaines dans un contexte international.

Le niveau attendu sera équivalent à celui attendu des étudiants du master 2 MRH, afin de ne pas créer de disparités dans le groupe et de pouvoir permettre un rythme soutenu tout au long de la formation. Les étudiants devront par ailleurs justifier d'un niveau d'anglais équivalent à un score de 750 au TOEIC.

### Modalités d'accès

#### → Pour les professionnels de la fonction Ressources Humaines et les étudiants étrangers

Cet Intensif s'adresse à des professionnels des Ressources Humaines souhaitant développer une forte opérationnalité métier. Aucune condition de diplôme n'est exigée, mais le jury d'admission sera évidemment très attentif à la préservation de la qualité des participants.

Pour être accepté au sein de l'intensif « International Human Resource Management » (IHRM), les candidats fourniront un CV détaillant leur formation et leur parcours professionnel ainsi qu'une lettre de motivation indiquant l'intérêt de l'Intensif dans le cadre de leur projet professionnel. Ces documents serviront de base à la sélection, qui sera réalisée par un jury composé de professionnels et d'universitaires.

#### → Pour les étudiants en promotion classique du Master MRH (formation initiale et continue)

Cet Intensif pourra également intéresser des étudiants de la promotion classique du Master MRH (formation initiale et continue). Dans ce cas, leur admission sera validée après un entretien de motivation où ils détailleront en quoi cet Intensif pourra les aider à concrétiser leur projet professionnel.

Dans tous les cas, les candidats devront justifier d'un niveau d'anglais courant. Ils devront présenter un score équivalent à un niveau 750 au TOEIC (TOEFL, Cles, IELTS, Bulats, etc...)

L'intensif sera composé de cinq modules autonomes, qui pourront être suivis dans leur

globalité ou de manière individuelle. La validation de la totalité des modules permettra l'attribution du diplôme d'université.

## Contenu

La construction du programme s'appuie sur l'étude du métier de « RH International » réalisée par le Master 2 MRH et l'Observatoire National des Métiers de la Fonction Ressources Humaines, ainsi que sur les exigences de l'accréditation Human Resource Management Professional « HRMP » de la SHRM (Society for Human Resource Management).

Les cours seront intégralement dispensés en anglais.

### **Module 1 : International In Basket**

The "In-Basket" place the students in a situation of management of a virtual company. It is a one week exercise of simulation of the life of a HR department of a large international company, confronted with numerous missions and unpredictable events which mark regularly the activity of an international HR manager.

### **Module 2 : HR as a Strategic Contributor**

Leading the HR function, providing strategic HR consultation to senior management, and developing partnerships with all areas in the organization.

### **Module 3 : People Development and Talent Management**

People Development: using a set of systematic and planned activities designed by the organization to help people develop the necessary skills to meet current and future organizational needs and objectives. Creating an organizational environment that encourages and retains the employees.

Talent Management: identifying and developing relevant individual and organizational competencies; developing and using a talent management strategy to sustain long-term, effective alignment with organizational strategies to achieve human capital objectives; establishing a learning environment in which continuous professional development includes staying current in HR practices.

Including

- Career Management
- Employees life cycle

### **Module 4 : Measurement**

Encouraging and supporting the establishment of individual and organizational performance metrics, using the results of these metrics to improve employee performance and increase the value of the organization.

### **Module 5 : Intercultural Management, Change Management and International Mobility**

Using effective HR Service Delivery methods to deliver accurate and consistent programs that support sustainable organizational growth. Creating an environment where all employees can find answers to HR questions; using effective communication plans, HR technology and tools; identifying HR service delivery methods used by a group that may be applicable across the organization; defining and implementing compensation and benefit programs and managing employee arrivals and departures from the organization as appropriate.

Contributing to the overall strategy of the organization through activities such as evaluating organizations considered for mergers and acquisitions, conducting human capital analyses, and understanding global HR issues.

Including

- Intercultural Management, Diversity
- International Mobility (package, support, comp&ben, etc...)
- Relocation management
- Change Management

### Organisation du programme

Le module commence par une quarantaine d'heures de cours d'introduction (cours commun avec la promotion classique du M2 MRH, UE11 International Human Resources).

Les étudiants sont ensuite mis en situation dans le cadre d'un large exercice (6 jours) de simulation d'un service RH dans une entreprise internationale. Cela leur permet d'entrée de se confronter à la réalité des problématiques de la GRH à l'international (Module 1 : International In Basket)

Les cours d'approfondissement arrivent ensuite (Module 2, 3, 4 et 5) et se déroulent sur tout le mois de mars.

L'intensif comprend 210 heures, soit 30 jours de 7 heures.

Les étudiants qui suivent le master 2 MRH en parallèle partent en stage à l'issue de ce module. Les étudiants internationaux qui souhaitent valider un semestre de cours en plus du DU (soit 30 ECTS) ont le choix entre réaliser un stage ou un chantier RH ou un mémoire de recherche.

Les groupes de participants sont de petite taille (15 à 20 personnes maximum) pour favoriser les échanges, les mises en situation et le suivi individuel.

Les cours s'étaleront sur les mois de janvier, février et mars.

### Pédagogie

La richesse de cet intensif proviendra des retours d'expériences des différents participants français et étrangers, en formation initiale et de la formation continue.

Cette diversité enrichira le débat et permettra à chacun de mieux appréhender l'environnement contextuel et la culturel global.

Les cours, enseignés par des universitaires et des professionnels spécialistes des problématiques énoncées ci-dessous, seront complétés par des études de cas, l'intervention d'experts et de DRH internationaux et des visites d'une ou plusieurs entreprises internationales de la région.

Les membres pressentis de l'équipe pédagogique sont Patrick Storhaye, Laurent Doucet, Jean-Louis Mutte, Fabien Zamoro.

Nous sommes également en discussion avec différentes universités pour évaluer la possibilité de créer, dans un second temps, un Erasmus Mundus autour de ce DU. Un échange prometteur est déjà établi avec Greenwich University à Londres autour de ce projet.

Enfin, nous sommes en contact avec plusieurs entreprises de la région pour voir dans quelle mesure elles seraient prêtes à collaborer dans le cadre de visites d'entreprise, de chantier RH ou encore d'accueil de stagiaires, notamment Coca-Cola, Auchan, Decathlon, Cargill.

L'objectif est également de faire accréditer cette formation par SHRM, ce à quoi nous travaillons avec Jean-Louis Mutte qui représente le Master 2 MRH auprès de l'association.

### Modalité d' évaluation et validation

Chaque enseignant a la liberté de choisir ses modalités d'évaluation, qui peuvent prendre les multiples formes habituelles : examen écrit, oral, études de cas, etc.

Les modalités d'évaluation des connaissances et aptitudes sont propres à chaque enseignement, définies selon ses objectifs.

Il peut s'agir d'évaluations:

- Individuelles, « sur table », en particulier lorsqu'il s'agit de vérifier des compétences « techniques », opérationnelles
- Individuelles, « sur dossier », en particulier lorsqu'il s'agit d'évaluer des compétences de type « Gestion de projet » d'ampleur limité
- Collectives, « sur dossier », en particulier lorsqu'il s'agit d'évaluer des compétences de type « Gestion de projet » d'ampleur importante
- Individuelles « en mise en situation », en particulier lorsqu'il s'agit d'évaluer des compétences ayant une forte dimension comportementale individuelle
- Collectives « en mise en situation », en particulier lorsqu'il s'agit d'évaluer des compétences ayant une forte dimension comportementale collective (In Basket). En outre, la capacité des étudiants à se saisir des problématiques RH d'une entreprise, à mener une réflexion sur cette problématique et à mettre en place une politique RH idoine, est évalué à travers le « Chantier RH ».

### Tarifification de la formation

3500 euros TTC pour les publics Formation Continue en plan, CIF ou DIF

Les demandeurs d'emploi sont pris en charge sur la subvention du Conseil Régional

Gratuité pour les étudiants inscrits au Master MRH en formation initiale