

La majeure MDRH forme de futurs professionnels RH tout autant capables d'évoluer sur des métiers RH généralistes que des métiers liés à la transformation digitale de la fonction RH.

Objectif de professionnalisation et débouchés

Le master 2 « Management Digital des Ressources Humaines » prépare au large panel des métiers du management des ressources humaines à l'ère de l'innovation et de la transformation digitale. Les diplômé(e)s évoluent tout aussi bien dans les métiers « classiques » des Ressources Humaines (RRH, Chargé(e) de missions RH, Consultant(e) RH...) que dans les métiers liés à la transformation digitale RH (Chef(fe) de projet SIRH et transformation digitale RH, Analyste SIRH, Consultant(e) transformation digitale RH...), parfois dans les deux.

Débouchés

- > RRH junior
- > Chargé(e) de développement RH
- > Chargé(e) de missions RH
- > Consultant(e) RH
- > Chargé(e) de recrutement ou Talent manager
- > Campus manager
- > Chef(fe) de projet junior SIRH et/ou transformation digitale RH
- > Consultant(e) SIRH et/ou transformation digitale RH
- > Analyste SIRH

Quatre piliers d'acquisition

La formation repose sur quatre piliers d'acquisition :

1. Les fondamentaux de la gestion RH (droit social, paie, rémunération, formation et recrutement).
2. La transformation digitale de la fonction RH (conduite de projet SIRH, recrutement digital, digital learning, RH analytics).
3. Innovation et gestion de projet RH avec le projet central OpenHR, projet d'open innovation de neuf mois conduit avec une entreprise.
4. Le management d'équipe et la négociation sociale avec un séminaire de sept jours en management d'équipe.

Quatre principes pédagogiques

Quatre principes pédagogiques structurent l'année académique :

1. Acquérir les compétences incontournables liées aux fondamentaux RH, la transformation digitale RH et aux dimensions humaines du management des RH.
2. Laisser une très large part aux expériences pratiques (année en apprentissage, nombreuses simulations et projets, plus de 80% d'intervenants professionnels).

3. Mieux se connaître (ses motivations, sa manière de travailler en équipe, ses appétences...) par une prise de recul sur les différentes expériences vécues tout au long de l'année et un coaching individuel optionnel.
4. Vivre des projets uniques comme le projet OpenHR, premier projet académique d'open innovation en ressources humaines.

Informations

Formule en apprentissage :

trois semaines en entreprise, une semaine en cours

399 heures de cours

Contact

emmanuel.baudoin@imt-bs.eu



Échangez avec les diplômés
sur le groupe **IMT-BS**



INTITULÉ DES MODULES ET DES UV

NOMBRE
D'HEURES

CRÉDITS
ECTS

FONDAMENTAUX DE LA GESTION RH

Recrutement et Formation	21	1,5
Droit social	35	3,5
Paie	21	1,5
Rémunération	16	1,5

TRANSFORMATION DIGITALE DE LA FONCTION RH

Conduite de projet SIRH	28	2
Recrutement digital	21	1,5
Digital learning	21	1,5
RH analytics	14	1

INNOVATION ET GESTION DE PROJET RH

Conduite de projets RH et accompagnement du changement	14	1,5
Projet OpenHR	110	8,5

MANAGEMENT D'ÉQUIPE ET NÉGOCIATION SOCIALE

Management d'équipe	49	4
Négociation sociale	14	1,5
Ethique et Ressources Humaines	14	1

MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDE

Thèse professionnelle	21	30
-----------------------	----	----

TOTAL

399

60