



Syllabus

/ [sil(l)abys]

Master 1

Mention

**Management des Systèmes
d'Information**

Parcours

**Systèmes d'Information et Ressources
Humaines**





SYLLABUS /

MASTER 1 SIRH

Informations générales

Contacts :

Responsable pédagogique :	Secrétariat pédagogique :
Nom TAHRI Najoua	Nom Tournier Céline
mail @umontpellier.fr najoua.tahri@umontpellier.fr	mail @umontpellier.fr Celine.tournier@umontpellier.fr

Liens UM : <https://www.umontpellier.fr/>

Service scolarité :

Le service de scolarité de l'institut d'Administration des Entreprises (IAE) est ouvert tous les jours aux heures d'ouverture du bureau afin de répondre à vos questions concernant votre inscription administrative ou pédagogique, délivrer le scolpass ; certificat de scolarité. Il vous accompagne dans vos demandes de transfert de dossiers, de remboursement des droits d'inscription (en cas d'annulation ou d'exonération).

Vous trouverez sur le lien toutes les procédures relatives à vos démarches ; accès ENT, Modalités de contrôles de connaissances, la charte des examens, procédure de redoublement, retrait de diplôme ou de duplicata.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/scolarite/>

Contact : iae-scolarite@umontpellier.fr



Service relations entreprises :

Lien privilégié entre les entreprises et les étudiants de l'IAE, le service des Relations Entreprises se tient à votre disposition pour répondre à vos besoins en termes de recrutement (alternance, stage, mission, emploi), d'échanges (organisation du stage-dating, conférences, concours de vente, gala...) et de partenariats.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/stages-iae>

Contact : iae-entreprises@umontpellier.fr

Service formation continue :

La Formation Continue s'adresse au public non étudiant : aux salariés du secteur public ou du secteur privé (CDD, CDI, Intérimaires...), aux professions libérales, aux chefs d'entreprise ainsi qu'aux personnes en recherche d'emploi souhaitant reprendre leurs études.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/formation-continue>

Contact : iae-formationcontinue@umontpellier.fr

Service relations internationales :

Le service des relations internationales a pour mission de vous accompagner dans vos démarches liées à la mobilité internationale. Il vous conseille sur les destinations et type d'universités partenaires. Il assure le suivi de votre candidature et le choix des cours dans l'établissement d'accueil, et centralise également les informations sur les bourses de mobilité et les modalités de demande. Pour certains parcours la mobilité est obligatoire. Hors ces parcours obligatoires vous pouvez consulter la procédure de mobilité ou allez-vous renseigner directement auprès des collègues du service des relations internationales en vous connectant sur le lien.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/institut/les-ri-a-l-iae>

Contact : iae-ri@umontpellier.fr



L'espace numérique de travail (ENT) :

Un espace numérique de travail (ENT) désigne un ensemble intégré de services numériques choisis et mis à votre disposition pour les étudiants.
Les modalités d'accès à votre ENT sont disponibles via le lien suivant :

https://infoservices.umontpellier.fr/CUMDocENT/index_etu_activer_cpt.html

Moodle : dépôts de mémoire / suivi de cours

Planning : consultation de l'emploi du temps selon le parcours

Anti-plagiat : vérification plagiat avant dépôt de document

Ma scolarité : relevés de notes.

Module réclamations :

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/formulaire-reclamation>

L'alternance et la formation continue :

Les différents CFA présents à l'IAE :

CFA LR : <https://www.ensuplr.fr/>

CFA Formaposte : <http://www.formaposte-mediterranee.fr/>

CFA Difcam : <https://www.difcam.com/>

Pour toutes questions relatives au contrat d'apprentissage, merci de contacter le service

Relations Entreprises : iae-entreprises@umontpellier.fr

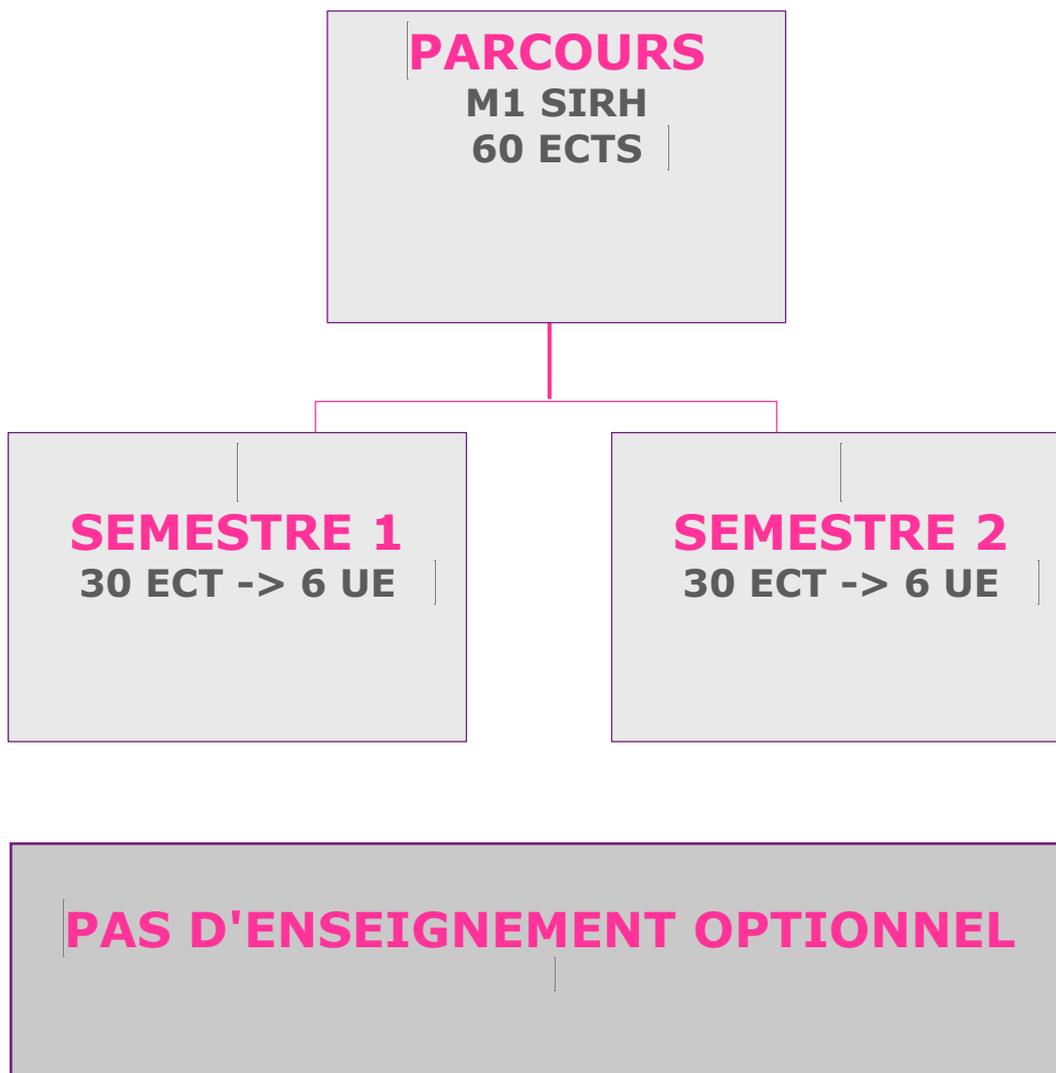
Pour toutes questions relatives au contrat de professionnalisation ou à la formation continue merci de contacter le service Formation continue : [iae-](mailto:iae-formationcontinue@umontpellier.fr)

formationcontinue@umontpellier.fr

Pour plus d'informations sur la vie de l'établissement, rendez-vous sur le [Livret d'Accueil et Règlement de L'étudiant à l'IAE](#)



ORGANISATION PEDAGOGIQUE DES SEMESTRES



CALENDRIER FORMATION :

<https://iae.umontpellier.fr/fr/institut/calendriers-formation>



SEMESTRE 1

UE 1	Gestion des Ressources Humaines	
UE 2	Marketing	Marketing
		Etudes et diagnostic
UE 3	Comptabilité / Contrôle	Comptabilité
		Contrôle
UE 4	Organisation et Economie	Théorie de la Firme
		Théorie des organisations
UE 5	Informatique de Gestion / Simulation	Informatique de gestion
		Simulation
UE 6	Management des Systèmes d'Information	



Titre/title : GRH	Volume horaire/nb of Hours : 30h
Enseignants / lecturers : Anne Loubès, Autcharaporn Somsing Loïc Douyere Stéphanie Bouchet Najoua Tahri	
Objectifs du cours / Learning objectives : L'objectif est de sensibiliser les étudiants du master 1 à la GRH en abordant les fondamentaux ainsi que les thèmes d'actualité. Le rôle de l'entreprise dans la société et la nature de ses relations avec différentes parties prenantes seront abordés. Une approche orientée sur le marketing RH sera également présentée avec un focus sur les notions clefs (ex : la marque employeur). Au-delà de la définition générale les thèmes abordés couvrent certaines activités essentielles à la relation d'emploi et au développement de l'employabilité ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Ce cours est réalisé par une équipe d'enseignants chercheurs et de professionnels. Compétences managériales/Managerial competencies: Comprendre les enjeux RH et la place des RH dans la performance d'une organisation, Développer une vision contingente de la GRH, Se sensibiliser avec certains outils RH (compte personnel formation, entretiens d'évaluation, entretiens professionnels, schéma directeur de GPEC...), Comprendre les concepts liés aux thèmes abordés (performance sociale, employabilité, contrat psychologique...) Familiariser les étudiants aux débats clés liés la notion de la RSE, ainsi qu'à la relation entre responsabilité sociale, développement durable, éthique et décision stratégique dans les organisations. Connaître et appliquer les modèles qui expliquent les liens entre l'entreprise et son environnement social, économique Comprendre la logique d'exploitation des outils marketing en GRH Analyser l'environnement de l'entreprise en GRH (segmentation, ciblage) Définir les éléments opérationnels du plan marketing RH (4P) Comprendre les enjeux et les difficultés du recrutement Connaître le rôle d'un cabinet conseil en recrutement Appréhender dans sa globalité une politique de rémunération Comprendre les solutions RH en matière de rémunération Comprendre les enjeux de la mise en place de SIRH Compétence pour gérer une équipe internationale	
Plan du cours / Contents : Introduction générale : éléments de définition et perspectives : Anne Loubès	



La responsabilité sociale de l'entreprise : Najoua Tahri
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : principes et outils :
Anne Loubès
Formation professionnelle et management de l'employabilité : Anne Loubès
Evaluation des collaborateurs : Anne Loubès
Recrutement : Loïc Douyere
Les fondements du marketing RH, marketing mix : A. Somsing
SIRH : Introduction : A. Somsing
Management Interculturel : A. Somsing
La rémunération : Stéphanie Bouchet

**Evaluation /
Contrôle continu :**

Contrôle continu : 100%

Mots Clés : RH, RH et stratégie, GPEC, Formation professionnelle,
employabilité, Marketing RH, Recrutement, rémunération, RSE, SIRH,
Interculturel...

Bibliographie / Bibliography :

BEAUJO

BRILLET Franck et GAVOILLE Franck (2017). Marketing RH : Réussir l'orientation
marché de la politique. Dunod.

BEAUJOLIN Rachel, OIRY Ewan (2021), Les grands courants en GRH, Broché éd.

LAROCHE Patrick ; GUERY Loris, MOULIN Yves, SALESINA Marc, STEVENOT
Anne, (2019) GRH : Théorie et nouvelles pratiques de la fonction RH, Broché éd.

LIGER Philippe (2016). Marketing RH : Comment devenir un employeur
attractif. (4e édition). Broché.

PACZUK Serge et POINT Sébastien. (2008). Enjeux et outils du marketing RH.
Eyrolles-Éditions d'Organisation.

PERRETTI Jean Marie (2018), GRH, (19e édition) Vuibert.

Revue Personnel

Revue Liaisons Sociales



Titre / title : MARKETING STRATEGIQUE	Volume horaire / Nb of hours : 15 h
Enseignant /lecturer : Nouaman ES-SOFI	
Pré-requis <input type="checkbox"/> Il est préférable d'avoir des connaissances de base en marketing.	
Connaissances acquises à l'issue de l'enseignement <input type="checkbox"/> Marketing, marketing stratégique, marketing opérationnel <input type="checkbox"/> Diagnostic stratégique <input type="checkbox"/> Mix marketing <input type="checkbox"/> Comportement du consommateur, besoins <input type="checkbox"/> Freins, motivations <input type="checkbox"/> Segment, cible, positionnement	
Compétences visées <input type="checkbox"/> Rattacher la stratégie marketing à la stratégie de l'organisation <input type="checkbox"/> Analyser un marché <input type="checkbox"/> Conduire une étude marketing <input type="checkbox"/> Réaliser un audit de marketing <input type="checkbox"/> Analyser les choix possibles de l'offre à partir du (des) couple(s) produit/marché <input type="checkbox"/> Caractériser les composantes d'une offre de bien/service	
Introduction - Définitions - La double dimension stratégique et opérationnelle - La création de valeur, la valeur perçue - Les attentes des clients et leurs évolutions ; la politique de la concurrence ; la réglementation, les évolutions technologiques, le contexte économique des marchés visés. - L'adaptation du marketing - Marketing et Influence - Bénéfices perçus, coûts perçus - L'Expérience - Mix marketing - Démarche stratégique - L'histoire du marketing	
Analyse et études de marché 1. La réalisation de l'étude de marché 2. Le recueil de l'information 3. Les nouvelles tendances des études de marché	



La segmentation et le ciblage

1. La segmentation des marchés de grande consommation
2. La segmentation des marchés *business-to-business*
3. La procédure de segmentation et le choix des cibles

Le positionnement

1. Définir et mettre en oeuvre un positionnement
2. Les stratégies de différenciation
3. Les leviers du positionnement

Evaluation / Final examination :

Contrôle continu : 100%

Bibliographie

Ouvrage de référence : Kotler P., Keller K. et Manceau D., Hemonnet (2019), Marketing Management, 16ème édition, Pearson.

Autres ouvrages :

- Lendrevie J et Lévy J. (2021), Mercator – Tout le marketing à l'ère de la data et du digital, 13ème édition, Dunod.

- Chaffey, Ellis-Chadwick, Isaac, Mercanti-Guérin (2020), Marketing digital, 7ème édition, Pearson



Titre / title : Etudes et diagnostic	Volume horaire / Nb of hours : 15 h
Enseignant / lecturer : G. SERE DE LANAUZE	
Objectifs du cours / Learning objectives : Maîtriser les fondements conceptuels et méthodologiques du marketing d'études afin d'établir le diagnostic à la base de toute action ou choix stratégique. Connaitre les outils d'études nécessaires au diagnostic, savoir les choisir et les mettre en œuvre.	
Compétences managériales / Managerial competencies : Etre capable de : <ul style="list-style-type: none">• Définir les besoins d'information permettant la décision• Evaluer un projet d'étude et le choix des méthodologies proposées• Conduire une étude qualitative• Conduire une étude quantitative• Lire des données de panels	
Plan du cours / Contents : Séance 1 : Le diagnostic Marketing et les études Séances 2 : Les études qualitatives Séance 3 : Les études quantitatives ad hoc Séance 4 : Les études quantitatives (suite et cas en TD) Séances 5 : Les panels	
Evaluation / Final examination : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : Etudes quantitatives, études qualitatives, panels, système d'information marketing, échantillon	
Bibliographie / Bibliography : Malhotra (2001), Etudes Marketing, Pearson Editions, 6 ^e ed. Delacroix et al. (2021), Marketing research, Ed Dunod Ph Aurier (2007), Pratique des Etudes de Marché, outils du diagnostic marketing, Ed Economica	



Titre / title : Comptabilité

Volume horaire / Nb of hours : 15 h

Enseignant / lecturer : Nancy SEGURA

Objectifs du cours / Learning objectives :

- Comprendre les concepts et principes généraux de la Comptabilité Générale (/Financière).
- Acquérir les connaissances de base de la Comptabilité Générale (/Financière.)

Compétences managériales / Managerial competencies :

- Etre capable d'interpréter et traduire une transaction/opération économique en langage comptable.
- Etre capable d'anticiper les conséquences de la prise en compte d'une transaction/opération économique dans le processus de production de l'information comptable.
- Etre capable de donner du sens aux états financiers de l'entreprise (output du processus comptable) et aux différentes sous rubriques composant ces états financiers.

Plan du cours / Contents :

- Introduction générale à la comptabilité Financière : présentation des principaux objectifs de la comptabilité financière, présentation des principaux destinataires de l'information financière (parties prenantes), présentation des principaux organismes normalisateurs comptables et financiers nationaux , et internationaux,
- Présentation de l'approche en partie double de la comptabilité prévalant aux enregistrements comptables
- Approche de la logique d'enregistrement comptable (approche par les flux et par les notions d'emploi/ressource)
- Présentation et utilisation des comptes en T
- Présentation de la comptabilité d'engagement / vs/ Comptabilité de trésorerie et des implications majeures de ces deux formes de comptabilité sur le contenu de l'information financière présentée dans les états financiers.
- Etude des différents documents comptables et financiers produits par le système d'information comptable (journaux, Grand Livre, Balance, Compte de Résultat, Bilan)
- Etude approfondie du lien très étroit Compte de Résultat / Bilan et de l'articulation dynamique de ces documents au cours des exercices comptables successifs (Etude d'un cas d'Entreprise sur plusieurs périodes).
- Enregistrements des opérations économiques journalières (achat, vente, TVA sur factures, emprunt, créances...)
- Enregistrement des opérations d'inventaire (dépréciation, amortissements, variations de stocks : Inventaire permanent et Inventaire Intermittent, clôture des comptes).



Evaluation / Final examination :

Contrôle continu : 100%

Mots Clés :

Comptabilité Générale, Comptabilité Financière, Etats Financiers, Résultat, Bilan

Bibliographie / Bibliography :

DCG 9- Introduction à la Comptabilité : Manuel et Applications , 2017-2018, Ed. DUNOD , C. DISLE, R. MASEO, M. MEAU



Titre / title : Contrôle	Volume horaire/Nb of hours : 15 h (e-learning)
Enseignant / lecturer : C. Averseng	
Objectifs du cours / Learning objectives : Ce cours permettra de comprendre les liens entre la comptabilité de gestion et la comptabilité générale ainsi que de maîtriser la mise en place de calculs de coûts dans un tableur (Microsoft, Libre office, Google Sheets...).	
Compétences managériales / Managerial competencies : calculs de coûts, tableur. En suivant ce cours, les étudiants auront un aperçu global de la comptabilité de gestion et seront capables d'en comprendre les différents aspects : Comment passer de la comptabilité financière à la comptabilité de gestion ? Comment mettre en place un modèle de calcul de coût ? Comment calculer son seuil de rentabilité ? Comment mettre en place un budget et comparer un prévisionnel au réel ? Comment choisir parmi différentes méthodes de calcul ?	
Plan du cours / Contents : Semaine 1 : Introduction et notions clés Cette semaine est consacrée à l'introduction, à la présentation des notions clés de la comptabilité de gestion et l'utilisation du tableur. L'étude de cas fil rouge sert à établir le lien entre la comptabilité générale et la comptabilité de gestion. L'étude de cas fil rouge permet d'une part de revenir sur la notion de compte de résultat et, d'autre part, de caractériser les charges (charges directes/indirectes et variables/fixes). Semaine 2 : Les coûts complets : méthode des centres d'analyse (1/2) La deuxième semaine aborde la première partie du cours consacré aux coûts complets (méthode des centres d'analyse) en proposant une première réflexion sur les centres d'analyse et en expliquant le réseau des coûts. L'étude de cas permettra de mettre ces éléments en application en proposant un calcul des coûts aux différents stades d'exploitation (de l'achat des matières premières au coût complet du produit fini et livré au client). Semaine 3 : Les coûts complets : méthode des centres d'analyse (2/2) La troisième semaine termine le thème des coûts complets méthode des centres d'analyse en allant plus loin, avec les notions de stocks. Une analyse critique de la méthode vient conclure ce thème. Le cas propose de reprendre les données précédentes en rajoutant les stocks, en cours et rebuts. Semaine 4 : Les coûts standards La quatrième semaine est consacrée à la gestion budgétaire au travers les coûts standards/prévisionnels, le calcul des écarts sur charges directes et indirectes	



(méthode des tableaux) et conclu cette thématique par son analyse critique. L'étude de cas met en lumière les écarts entre coûts standards et coûts réels et propose une analyse organisée des explications possibles des écarts constatés.

Semaine 5 : Le seuil de rentabilité

La dernière semaine aborde l'étude d'une méthode de calcul de coût partiel, la méthode du coût variable direct, qui nous permettra de calculer le seuil de rentabilité. Nous en proposerons aussi une analyse critique. Le cas est le prétexte de caractériser les charges (les charges fixes versus les charges variables) et de calculer le seuil de rentabilité (en quantité ou en chiffre d'affaires).

Un chapitre de conclusion est l'occasion de faire le point sur le rôle du contrôleur de gestion dans l'organisation, la place de l'informatique (et plus largement du système d'information de gestion) dans son quotidien.

Evaluation : Contrôle continu : 100%

Mots Clés : Comptabilité de gestion, coût, centre d'analyse, résultat, tableur

Bibliographie / Bibliography :

- « Mini manuel de contrôle de gestion », Bernard Augé et Gérald Naro, Ed Dunod
- « Comptabilité de gestion », Béatrice Grandguillot et Francis Grandguillot, Ed Gualino
- « DCG 11 Contrôle de gestion, Manuel et Applications », Claude Alazard et Sabine Sépari, Ed Dunod
- « Les bases de la comptabilité analytique de gestion », Yves Dupuy et Denis Travaillé, Ed Economica
- « Contrôle de gestion – DCG 11 – Manuel », Daniel Larue, Ed LexisNexis
- « Le projet Armagnac – Le yield management s'applique-t-il à l'alimentaire ? – Roman d'entreprise » Bertrand Vignon, Edition Dauvers



Titre / Title : Théories des Organisations

Volume horaire / Nb of hours :
15 h

Enseignant / Lecturer : Stéphanie BOUCHET

Objectifs du cours / Learning objectives :

- Transmettre aux apprenants au moyen d'apports académiques et de cas d'entreprises l'état actualisé des connaissances relatives aux principales théories des organisations.

- Rendre les apprenants capables d'analyser une situation d'entreprise, d'identifier d'éventuels dysfonctionnements managériaux et de proposer des solutions d'amélioration du fonctionnement de l'entreprise et de la performance sur la base de ces théories.

Compétences managériales visées / Managerial skills :

- Capacité à analyser la structure d'une organisation (organigramme, définitions de fonctions, mécanismes de coordination...), à identifier les imperfections et à proposer des améliorations organisationnelles.

- Capacité à diagnostiquer les modes de management (styles de direction, centralisation, systèmes de reconnaissance...) en vigueur dans une organisation et à proposer des préconisations managériales permettant l'amélioration des performances.

- Capacité à proposer des démarches, outils, méthodes, techniques organisationnelles ou managériales adaptées aux objectifs d'une organisation.

- Capacité à diagnostiquer la culture organisationnelle d'une organisation.

Plan du cours / Contents :

Introduction générale : sciences de gestion et notion d'organisation

La métaphore de la machine

1. L'École classique

1.1. Taylorisme

1.2. Fayolisme

1.3. Weber

1.4.

Fordisme

- La remise en cause du modèle taylorien-fordien

- L'adaptation du modèle taylorien-fordien

La métaphore de l'organisme

2. L'École des relations humaines

2.1. Mayo

2.2. Maslow

2.3. Mc Gregor

2.4.

Likert

3. L'organisation vue comme un système complexe

3.1. La théorie des systèmes

3.2. Les théories de la contingence

3.3. Mintzberg et les configurations structurelles

3.4. Les 8 paramètres d'analyse de la structure

3.5. Les réseaux d'entreprise

3.6. Lawrence et Lorsch et la dynamique différenciation/intégration

3.7. Chandler et la relation stratégie↔structure

La métaphore de la culture

- Cultures nationales et cultures d'entreprises



Evaluation / Final examination :

Contrôle continu : 100%

Mots Clés :

Théories des organisations, Taylorisme, Fordisme, école des relations humaines, théorie des systèmes, structure organisationnelle, mécanismes de coordination.

Bibliographie (non exhaustif) / Bibliography :

CORIAT B. et WEINSTEIN O., 1995, Les nouvelles théories de l'entreprise, Edition Livre de Poche.

DARBELET M., IZARD L. et SCARAMUZZA M., 2002, Notions fondamentales de gestion d'entreprise, Foucher.

JOHNSON G. et SCHOLLES K., 2000, Stratégique, Publi-Union.

KENEDY Carol, 2003, Toutes les théories du management, Edition Maxima.

KOENIG G., 1998, Les théories de la firme, Economica.

MORGAN G., 1999, Images de l'organisation, DeBoeck Université.

PLANE J.-M., 2008, Théorie des organisations, Paris:Dunod.

ROJOT J., 2005, Théorie des organisations, Editions Eska.

WEINSTEIN, 2012, Les théories de la firme, in Idées économiques et sociales, n°170, pp6-15.



UE : Organisation et Economie

Titre / Title : Théories de la Firme

Volume horaire / Nb of hours: 15 h

Enseignant / Lecturer : Stéphanie BOUCHET

Objectifs du cours / Learning objectives :

- Transmettre aux apprenants au moyen d'apports académiques et de cas d'entreprises l'état actualisé des connaissances relatives aux principales théories de la firme.
 - Rendre les apprenants capables d'analyser une situation d'entreprise, d'identifier d'éventuels dysfonctionnements managériaux et de proposer des solutions d'amélioration du fonctionnement de l'entreprise et de la performance sur la base de ces théories.
- Compétences managériales visées / Managerial skills :
- Capacité à analyser les processus décisionnels au sein d'une organisation, y compris identification des dysfonctionnements et propositions d'améliorations organisationnelles.
 - Capacité à analyser une situation organisationnelle constituée de coalitions d'acteurs et capacité à mettre en œuvre les méthodes d'analyse et de résolution de problèmes adéquats.
 - Capacité à identifier les systèmes de reporting nécessaires à l'amélioration continue des processus.
 - Capacité à identifier l'opportunité (ou non) d'externaliser des activités.
 - Capacité à analyser les relations contractuelles et conventionnelles entre les acteurs d'une entreprise et à proposer des dispositions d'optimisation de la satisfaction des acteurs.
 - Capacité à définir la stratégie de succès au sein d'un secteur à partir des ressources et compétences disponibles.
 - Capacité à construire une démarche de type RSE ou développement durable basée sur la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes.

Plan du cours / Contents :

Introduction

- Théorie néo-classique de la firme et remise en cause

1. La métaphore du cerveau

- Les limites de la métaphore organique et le rôle de l'information

1.1. Les théories de la décision

- La rationalité limitée de Simon
- Les modèles politique de la décision
- Le garbage can model

1.2. L'école behavioriste ou la théorie comportementale de la firme

1.3. Organisation holographique et ERP

2. La métaphore du marché



Les théories économiques de la firme

- 2.1. Théorie des coûts de transaction
- 2.2. Théorie des droits de propriété
- 2.3. Théorie de l'agence
- 2.4. Théorie des conventions

3. Quelques approches contemporaines

- 3.1. De la théorie évolutionniste au paradigme des ressources
- 3.2 La théorie des parties prenantes

Evaluation / Final examination :

Contrôle continu : 100%

Mots Clés :

Théories de la firme, théorie de l'agence, coûts de transaction, théories de la décision, théorie des parties prenantes.

Bibliographie (non exhaustif) / Bibliography :

CORIAT B. et WEINSTEIN O., 1995, Les nouvelles théories de l'entreprise, Edition Livre de Poche.
DARBELET M., IZARD L. et SCARAMUZZA M., 2002, Notions fondamentales de gestion d'entreprise, Foucher.
JOHNSON G. et SCHOLLES K., 2000, Stratégique, Publi-Union.
KENEDY Carol, 2003, Toutes les théories du management, Edition Maxima.
KOENIG G., 1998, Les théories de la firme, Economica.
MORGAN G., 1999, Images de l'organisation, DeBoeck Université.
PLANE J.-M., 2008, Théorie des organisations, Paris:Dunod.
ROJOT J., 2005, Théorie des organisations, Editions Eska.
WEINSTEIN, 2012, Les théories de la firme, in Idées économiques et sociales, n°170, pp6-15.



Titre / title : Informatique de Gestion	Volume horaire/Nb of hours : 15 h
Enseignant /lecturer : Emmanuel Houzé /Matthieu Dereumaux	
Objectifs du cours / Learning objectives : Maîtriser les différents usages des outils informatiques génériques utilisés en entreprise Connaître le potentiel des tableurs et des bases de données Maîtriser la communication en utilisant le vocabulaire adapté avec des interlocuteurs techniques Compétences managériales/Managerial competencies: Savoir prendre des décisions en groupe Savoir combiner ensemble des analyses de différents domaines de la gestion Savoir interagir avec des spécialistes des bases de données afin d'en piloter l'usage en entreprise Compétences techniques : Savoir mettre en place en entreprise une application de type tableur mobilisant les concepts de base de la programmation en VBA Connaître les fondamentaux des bases de données utiles pour le manager	
Plan du cours/ Contents : Séance 1 : rappel sur le fonctionnement d'un tableur et début d'une mise en pratique dans le cadre d'un travail personnel sur 3 séances Séance 2 : présentation du VBA et mise en pratique des concepts Séance 3 : finalisation du travail personnel Séance 4 : présentation du concept de bases de données Séance 5 : les SGBD : concepts et mise en pratique par les étudiants Séance 6 : cas pratique à réaliser	
Evaluation / Final examination : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : informatique, VBA, bases de données, simulation de gestion	



Titre / title : Simulation de Gestion	Volume horaire/nb of Hours : 15h
Enseignant / lecturer : Emmanuel Houzé	
Objectifs du cours / Learning objectives : Développer des compétences transversales en gestion Intégrer d'une manière inductive les concepts clés de la gestion Compétences managériales/Managerial competencies: Savoir prendre des décisions en groupe Savoir combiner ensemble des analyses de différents domaines de la gestion	
Compétences techniques : Savoir construire des outils de prise de décisions	
Plan du cours / Contents : Séance 1 : présentation de la simulation et des principaux outils de gestion nécessaires Séance 2 à 5 : prises de décisions par les groupes Séance 6 : présentation des résultats et rédaction d'un rapport de synthèse	
Evaluation / Final examination : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : simulation de gestion	



Titre/title Management des Systèmes d'Information	Volume horaire/nb of Hours 30h CM
Enseignant /lecturer: Emmanuel Houzé	
Objectifs du cours/Learning objectives: Le cours a pour objectif d'introduire un début de spécialisation en systèmes d'information afin de faciliter la prise en compte de la dimension managériale de l'utilisation des technologies de l'information dans les organisations. Compétences managériales/Managerial competencies: <ul style="list-style-type: none">- Analyser un besoin de TI en entreprise- Proposer des solutions organisationnelles et technologiques- Comprendre le pilotage des SI	
Plan du cours/ Contents: <ol style="list-style-type: none">1. La notion de SI2. SI et Décisions3. SI et Communication4. SI et Management des Connaissances5. Le management stratégique des SI6. L'animation des SI7. Conception, Contrôle et Audit des SI8. La sécurité des SI	
Evaluation/Final examination (?) 100% contrôle continue	
Most Clés : management des SI ; Décisions ; Communication, KM, stratégie ; Conception des SI, Transformation Digitale	
Bibliographie/ Bibliography : Systèmes d'information et Management (8 ^{ième} édition) de Reix, Fallery, Kalika Richet et Rowe chez Vuibert en 2023	



SEMESTRE 2

UE 7	Finance	Diagnostic Financier
		Décision Financière
UE 8	Stratégie / Intelligence Economique / Big Data	Stratégie
		Intelligence économique
UE 9	Gestion de Projet / Analyse de données	Gestion de projet
		Analyse de données
UE 10	Anglais / Comportement et Développement Professionnel	Anglais
		Comportement et développement professionnel
UE 11	Droit social et méthodologie SIRH	Droit social
		Méthodologie SIRH
UE 12	Stage / Mémoire	



Titre/title: Diagnostic Financier	Volume horaire/Nb of hours: 15 h
Enseignant /lecturer: Jérôme Pouget	
Objectifs du cours/Learning objectives: A l'issue de cet enseignement, les étudiants peuvent juger de la santé financière de l'entreprise, tant au plan de sa rentabilité que de sa structure financière.	
Compétences managériales/Managerial competencies: Analyse financière, diagnostic financier	
Plan du cours/ Contents: I – Analyse de la rentabilité Tableau des SIG du PCG Retraitements Ratios II – Analyse de la structure financière Bilan fonctionnel Retraitements Ratios de structure	
Evaluation/Final examination : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : Diagnostic financier, Analyse financière, SIG, Bilan fonctionnel	
Bibliographie (facultative) Bibliography :	



Titre/title: Décision financière	Volume horaire/Nb of hours: 15 h
Enseignant /lecturer: Jérôme Pouget	
Objectifs du cours/Learning objectives: A l'issue de cet enseignement, les étudiants peuvent juger de la rentabilité d'un projet quelles que soient les hypothèses sur l'avenir.	
Compétences managériales/Managerial competencies: Savoir évaluer un projet d'investissement.	
Plan du cours/ Contents: Décision d'investissement en : Avenir Certain Avenir Aléatoire Avenir incertain	
Evaluation/Final examination : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : VAN, TRI, Arbre de décision.	
Bibliographie (facultative) Bibliography :	



Titre / title : Stratégie d'entreprise	Volume horaire/nb of Hours : 15h
Enseignant / lecturer : Philippe Négrier	
Objectifs du cours / Learning objectives : Avoir les compétences pour réaliser une analyse Stratégique Corporate et Business Anticiper, mettre en place des stratégies pour pérenniser les entreprises afin de réaliser de la performance. Have the skills to carry out a strategic analysis Corporate and Business Anticipate, implement strategies to sustain companies in order to achieve performance	
Plan du cours / Contents : 1/Analyser l'environnement, l'industrie et la concurrence Les stratégies de coût et de volume Les stratégies de différenciation et de recomposition de l'offre Rupture et innovation stratégiques : La création de nouveaux business models Les ressources stratégiques de l'entreprise, source de l'avantage concurrentiel Intégration verticale et externalisation La dynamique concurrentielle 2/Organiser l'entreprise pour mettre en oeuvre la business strategy Croissance, création de valeur et gouvernance Stratégie et développement durable L'innovation, moteur de la croissance interne Globalisation et stratégies internationales Diversification, recentrage et management du portefeuille d'activités La croissance externe : les fusions, acquisitions Les alliances stratégiques Corporate strategy et structure : Organiser la diversité Matrices, projets et réseaux : construire des organisations plus stratégiques La formulation de la stratégie et le changement stratégique Le changement organisationnel et le change management Le changement de la culture et de l'identité de l'entreprise 1 / Analyzing the environment, industry and competition Cost and volume strategies The strategies of differentiation and recomposition of the offer	



Strategic breakthrough and innovation:
The creation of new business models
The company's strategic resources, the source of competitive advantage

Vertical integration and outsourcing

Competitive dynamics

2 / Organizing the company to implement the business strategy

Growth, Value Creation and Governance

Strategy and Sustainable Development

Innovation, the engine of organic growth

Globalization and international strategies

Diversification, refocusing and management of the portfolio of activities

External growth: mergers, acquisitions

Strategic alliances

Corporate strategy and structure:

Organizing Diversity

Matrices, projects and networks: building more strategic organizations

Strategy formulation and strategic change

Organizational change and change management

Changing the culture and identity of the company

Evaluation / Final examination :

Contrôle continu : 100%



Titre /title : Intelligence Economique	Volume horaire / Nb of hours : 15 h
Enseignant /lecturer : Emmanuel Houzé	
Objectifs du cours / Learning objectives : <p>L'objectif du cours est d'intégrer la prise en compte de l'environnement informationnel dans la construction des décisions des entreprises. Pour cela, tant les informations entrantes (processus de veille) que plus globalement le management de l'information (concept d'Intelligence Economique) seront traités.</p> <p>Compétences managériales/Managerial competencies : Savoir mettre en place un dispositif de veille /IE Savoir mettre en place un dispositif de datamining</p> <p>Compétences techniques : Savoir utiliser des outils informatiques pour la veille</p>	
Plan du cours / Contents : <p>Les différents types de veille Le cycle de l'Information Les outils et techniques de veille L'Intelligence Economique Le datamining Le knowledge Management</p>	
Evaluation / Final examination : <p>contrôle continu 100%</p>	
Mots Clés : <p>intelligence économique, veille technologique, veille stratégique, veille commerciale, veille concurrentielle</p>	



Titre/title : Gestion de projet	Volume horaire/nb of Hours : 15 heures CM
Enseignant /lecturer : Maximilien DOSSA	
Objectifs du cours/Learning objectives : L'objectif de ce cours est de permettre aux étudiants d'acquérir des compétences en gestion de projet. Pour cela, les méthodologies classiques (en cycle, V, W) ainsi que les méthodes agiles (Scrum, Kanban, XP) seront présentées, en mettant en avant les aspects managériaux ainsi que les technologies de l'information pouvant servir de support à la gestion de projet.	
Compétences managériales/Managerial competencies : Méthodes en cycle Méthodes AGILES Outils informatiques de gestion de projet	
Plan du cours/ Contents: <ul style="list-style-type: none">• Partie 1 : Présentation des concepts et méthodologies « classiques » de gestion de projet (les objectifs, la gestion du temps, les coûts, les risques, les changements, la communication, les parties prenantes, le cycle de vie d'un projet...)• Partie 2 : Évolution des concepts et méthodologies de gestion de projet - Des méthodes en cascade aux méthodes AGILE (les méthodes en cascade (Waterfall, méthodes en V, méthodes en W), les méthodes Agiles (SCRUM, XP, Kanban))• Partie 3 : Outils et méthodes collaboratives de gestion de projet (MS Project, Trello, Jira, Teams, Slack, Xmind...)	
Evaluation/Final examination : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : Méthodes Waterfall, méthodes AGILES, outils de gestion de projet, planification, communication.	



Titre/title : Analyse de données	Volume horaire/nb of Hours : 15h CM
Enseignant /lecturer: Maximilien DOSSA	
Objectifs du cours/Learning objectives: Former les étudiants aux problématiques d'aide à la décision en proposant un aperçu des différents outils et méthodologies d'analyses de données modernes existants ainsi que des applications en contexte organisationnel. Après avoir défini les principaux concepts d'analyse de données, nous proposerons des applications sur des cas d'entreprise concrets (fidélité, attrition, ciblage mailing, analyse de données textuelles, analyse de données non structurées...). Nous présenterons également des outils permettant de travailler sur l'élément clé de ces analyses : la donnée (sourcing, collecte, stockage, traitement, légalité...).	
Compétences managériales/Managerial competencies: Les méthodologies de collecte et de traitement de la donnée L'analyse et la modélisation de données statistiques La maîtrise d'outils et de techniques d'aide à la décision	
Plan du cours/ Contents: <ol style="list-style-type: none">1. Introduction générale à l'analyse de données (définition, pluralité des terminologies, secteurs d'activités, exemples d'applications, apports managériaux...)2. Les données (sourcing, collecte, stockage, traitement, légalité...)3. L'analyse descriptive (concepts, outils, illustrations)4. L'analyse prédictive (concepts, outils, illustrations)5. L'analyse prescriptive (concepts, outils, illustrations)6. Applications en contexte organisationnel (ciblage mailing, attrition, fidélité, associations produits, text mining...)	
Evaluation/Final examination : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : Data mining, machine learning, Big Data, ciblage, fidélité / attrition, données non structurées, text mining	



Titre/title : Anglais	Volume horaire / nb of Hours 15h
Enseignant /lecturer: Besmira BOOBA	
Objectifs du cours / Learning objectives: Plateforme spécialisée en anglais des affaires avec des modules axés sur des compétences professionnelles diverses. Grâce à un accès illimité pendant 1 an, chaque étudiant.e peut adapter son programme de travail en fonction de son niveau de départ et bénéficier d'une progression personnalisée. Platform specialised in business English with modules based on various professional skills. Thanks to a one-year illimited connection, each student has the opportunity to tailor their work to their level of English and benefit from a customised programme.	
Plan du cours / Contents : 2 modules minimum communs imposés à titre d'entraînement : vocabulaire et management Les autres exercices sont libres en fonction des besoins de chaque parcours étudiant. 2 common modules have been defined as a minimum training: vocabulary and management The other exercises can be freely chosen according to the student's path.	
Evaluation / Final examination : Contrôle continu : 100%	



Titre/title : Comportement et développement professionnel	Volume horaire/nb of Hours : 15h
Enseignant /lecturer : Anne LOUBES	
Objectifs du cours / Learning objectives : L'objectif de ce cours est d'amener les apprenants à bien avoir conscience des attentes comportementales qui sont en général attendues en milieu professionnel. Ce cours s'appuie sur des jeux de rôle, des supports vidéo, des résultats de recherche académiques, des mini-cas afin d'apporter des connaissances fines qui permettront de renforcer le savoir-être en milieu professionnel et de comprendre comment adopter une attitude professionnelle. Le contenu s'adaptera également aux besoins des apprenants.	
Compétences managériales /Managerial competencies : <ul style="list-style-type: none">- Connaître ce que sont les « soft skills » et savoir les développer- Savoir écouter et communiquer- Savoir se présenter- Savoir animer une réunion- Comprendre le leadership et le management d'équipe	
Plan du cours / Contents : <ol style="list-style-type: none">1. Les softs skills pour répondre à trois questions :<ul style="list-style-type: none">- La communication Non Violente (CNV) c'est quoi ?- L'intelligence émotionnelle comment peut-on s'en servir et la développer ?- Comment développer son leadership et le management d'équipe ?- ...2. Des mises en pratique pour aller plus loin<ul style="list-style-type: none">- Savoir se présenter- Animer une réunion- Savoir prendre la parole en public / discours- ...	
Évaluation : Contrôle continu : 100%	
Mots Clés : Compétences relationnelles, professionnalisme, communication non violente, leadership, intelligence émotionnelle, management d'équipe.	



Bibliographie / Bibliography :

Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs) : Introduction à la Communication Non Violente, 2^e édition, éditions La Découverte, 2005.

Goleman, D. (2014). *L'Intelligence émotionnelle*. J'ai lu. Paris

Plane, Jean-Michel. *Théories du leadership. Modèles classiques et contemporains*. Dunod, 2015



Titre/title : Méthodologie	Volume horaire: 15h
Enseignant /lecturer: Najoua TAHRI	
<p>Objectifs du cours/Learning objectives:</p> <p>Le cours est adapté aux besoins rencontrés par les étudiants durant leurs missions entreprises (stages ou périodes d'alternance). La pédagogie repose sur une analyse en profondeur des domaines RH recensés avec à chaque fois, des approfondissements en SIRH.</p> <p>Des cas pratiques sur la base des ouvrages publiés dans le cadre des trophées du cercle des SIRH sont mobilisés (Book Trophées Cercle des SIRH).</p> <p>Compétences managériales/Managerial competencies:</p> <p>Comprendre les problématiques opérationnelles en SIRH Savoir analyser leurs enjeux RH Savoir problématiser Réaliser des diagnostics RH et SIRH Apprendre à proposer des préconisations managériales Savoir adopter des stratégies de recherche bibliographiques dans les domaines professionnels et académiques.</p>	
Le cours s'organise sur la base de travaux de groupe favorables à la mutualisation, d'échanges de bonne pratiques, de benchmarking ainsi que de présentations orales. Les étudiants sont systématiquement accompagnés et coachés dans leurs démarches.	
Evaluation/Final examination (?) Presentation orale	
Most Clés : SIRH, e-GRH, Transformations, fonction RH	
<p>Bibliographie (facultative)</p> <p>Lectures incontournables :</p> <p>Cercle des SIRH, coordonnée par Gérard Piétrement (2017), Le SIRH, enjeux, bonnes pratiques et innovation, 3ième édition, Vuibert</p> <p>Patrick Storaye (2016), Transformation, RH et digital : De la promesse à la feuille de route. Broché.</p> <p>Patrick Storaye Le SIRH (2013) - Enjeux, facteurs de succès et perspectives, Broché.</p> <p>Books Trophées Cercle des SIRH sont fournis</p> <p>De nombreuses références bibliographiques sont données pendant les interventions.</p>	



Titre UE/title UE: Droit social	Volume horaire : 15H
Enseignant /lecturer: Grégory BOUVIALA	
<p>Résumé de cours :</p> <p>Le droit du travail ne constitue pas le domaine réservé aux juristes, mais une compétence managériale à part entière. Tout manager doit pouvoir en intégrer les problématiques pour assurer la gestion « au quotidien » de ses équipes, pour sécuriser le déploiement des projets ou pour faire face aux situations imprévues.</p> <p>Une vision dynamique du droit du travail doit permettre d’appréhender cette matière complexe et évolutive comme un levier d’action, pour réguler les relations sociales dans l’entreprise, améliorer le climat social et finalement assurer une meilleure efficacité de la gestion individuelle et collective des ressources humaines.</p> <p>Objectifs pédagogiques:</p> <ul style="list-style-type: none">- Acquérir les connaissances de base en droit du travail, sa formation historique, ses fondements théoriques- Comprendre les enjeux, les difficultés de sa mise en œuvre au sein de l’entreprise, et les acteurs concernés- Etre capable de rechercher et de comprendre l’information, et d’assurer une veille juridique dans le domaine. Suivre l’actualité <p>Objectifs professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none">- Comprendre l’impact du droit du travail dans la fonction de manager et/ou de responsable RH- Acquérir une maîtrise suffisante de la matière pour pouvoir gérer les ressources humaines constituant son équipe en assurant le respect de la législation sociale dans l’entreprise- Développer les méthodes permettant de sécuriser juridiquement les relations de travail, de prévenir et de faire face aux conflits, de négocier avec l’ensemble des interlocuteurs, de faciliter la résolution des problèmes rencontrés. <p>Moyens : 5 séances de 3 h.</p> <ul style="list-style-type: none">- commentaires de l’actualité- apports théoriques (power-point)- Exercices (jurisprudence / cas pratiques)	
<p>Plan du cours/ Contents:</p> <p><u>1. Introduction</u></p> <ul style="list-style-type: none">- L’étendue du droit social dans les relations du monde de l’entreprise- Les sources du droit du travail et la hiérarchie des normes- Les instances administratives et compétences juridictionnelles- le rôle du droit du travail dans la régulation des rapports sociaux <p><u>2. La notion de contrat de travail</u></p> <p>Le critère permettant la qualification du contrat de travail : le lien de</p>	



subordination

Les caractéristiques générales du contrat de travail

Études comparatives sur l'extension du droit du travail dans les relations commerciales

3. La formation du contrat de travail

Le recrutement, les obligations liées à l'embauche et les conditions de validité du contrat

Le choix du type de contrat de travail (CDI, CDD, interim, contrat de projet)

L'insertion / intégration dans l'entreprise (période d'essai)

Étude des clauses spécifiques et leurs applications pratiques

4. L'exécution du contrat de travail

Modifications du contrat et/ou des conditions de travail

Le poste de travail et son niveau de qualification

Le lieu de travail et la mobilité

La durée et l'aménagement du temps de travail

Le salaire et les éléments de rémunération

Les aléas et imprévus : suspension, changement d'employeur, débauchage

5. Sanctions disciplinaires et rupture du contrat de travail

L'élaboration du règlement intérieur et les différentes sanctions disciplinaires

Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif économique

L'emploi face aux restructurations et aux procédures collectives

Evaluation/Final examination (?)

- individuelle (100 %) : examen écrit (consultation, cas pratique, rédaction de contrat de travail, commentaire de jurisprudence)

Mots Clés: droit du travail, recrutement, contrat de travail, licenciement



Bibliographie

I) Bibliographie :

Liste indicative et non exhaustive

- J. PELISSIER, A. SUPIOT et JEAMMAUD, DT, Précis DALLOZ
- A. SUPIOT, Le droit du travail, éd PUF
- A. MAZEAUD, Droit du travail, Ed. Montchrestien
- F. FAVENNEC-HERY et P. Y. VERKINDT, Droit du travail, LGDJ
- F. GAUDU, Droit du travail, Dalloz
- C. RADE, Droit du travail, Montchrestien,
- J.E. RAY, DROIT DU TRAVAIL, DROIT VIVANT,
- J.M. VERDIER, A. COEURET, M.A. SOURIAC, Droit du travail,
- Utiliser toujours le dernier code du travail à jour

Consulter les revues suivantes : JCP ed sociale Revue de droit social, Revue de jurisprudence sociale, revue pratique de droit social, Dalloz, Revue des contrats, Dalloz affaires, petites affiches, Gazette du palais, RTDciv et RTDcom



Syllabus

/ [sil(l)abys]

Master 2

Mention

**Management des Systèmes
d'Information**

Parcours

**Systèmes d'Information et Ressources
Humaines**



SYLLABUS /

MASTER 2 SIRH

Informations générales

Contacts :

Responsable pédagogique :	Secrétariat pédagogique :
Nom LOUBES Anne	Nom LENOIR Pascale
mail @umontpellier.fr Anne.loubes@umontpellier.fr	mail @umontpellier.fr Pascale.lenoir@umontpellier.fr

Liens UM : <https://www.umontpellier.fr/>

Service scolarité :

Le service de scolarité de l'institut d'Administration des Entreprises (IAE) est ouvert tous les jours aux heures d'ouverture du bureau afin de répondre à vos questions concernant votre inscription administrative ou pédagogique, délivrer le scolpass ; certificat de scolarité.

Il vous accompagne dans vos demandes de transfert de dossiers, de remboursement des droits d'inscription (en cas d'annulation ou d'exonération).

Vous trouverez sur le lien toutes les procédures relatives à vos démarches ; accès ENT, Modalités de contrôles de connaissances, la charte des examens, procédure de redoublement, retrait de diplôme ou de duplicata.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/scolarite/>

Contact : iae-scolarite@umontpellier.fr



Service relations entreprises :

Lien privilégié entre les entreprises et les étudiants de l'IAE, le service des Relations Entreprises se tient à votre disposition pour répondre à vos besoins en termes de recrutement (alternance, stage, mission, emploi), d'échanges (organisation du stage-dating, conférences, concours de vente, gala...) et de partenariats.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/stages-iae>

Contact : iae-entreprises@umontpellier.fr

Service formation continue :

La Formation Continue s'adresse au public non étudiant : aux salariés du secteur public ou du secteur privé (CDD, CDI, Intérimaires...), aux professions libérales, aux chefs d'entreprise ainsi qu'aux personnes en recherche d'emploi souhaitant reprendre leurs études.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/formation-continue>

Contact : iae-formationcontinue@umontpellier.fr

Service relations internationales :

Le service des relations internationales a pour mission de vous accompagner dans vos démarches liées à la mobilité internationale. Il vous conseille sur les destinations et type d'universités partenaires. Il assure le suivi de votre candidature et le choix des cours dans l'établissement d'accueil, et centralise également les informations sur les bourses de mobilité et les modalités de demande. Pour certains parcours la mobilité est obligatoire. Hors ces parcours obligatoires vous pouvez consulter la procédure de mobilité ou allez-vous renseigner directement auprès des collègues du service des relations internationales en vous connectant sur le lien.

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/institut/les-ri-a-l-iae>

Contact : iae-ri@umontpellier.fr



L'espace numérique de travail (ENT) :

Un espace numérique de travail (ENT) désigne un ensemble intégré de services numériques choisis et mis à votre disposition pour les étudiants.
Les modalités d'accès à votre ENT sont disponibles via le lien suivant :

https://infoservices.umontpellier.fr/CUMDocENT/index_etu_activer_cpt.html

Moodle : dépôts de mémoire / suivi de cours

Planning : consultation de l'emploi du temps selon le parcours

Anti-plagiat : vérification plagiat avant dépôt de document

Ma scolarité : relevés de notes.

Module réclamations :

Lien : <https://iae.umontpellier.fr/fr/etudiant/formulaire-reclamation>

L'alternance et la formation continue :

Les différents CFA présents à l'IAE :

CFA LR : <https://www.ensuplr.fr/>

CFA Formaposte : <http://www.formaposte-mediterranee.fr/>

CFA Difcam : <https://www.difcam.com/>

Pour toutes questions relatives au contrat d'apprentissage, merci de contacter le service

Relations Entreprises : iae-entreprises@umontpellier.fr

Pour toutes questions relatives au contrat de professionnalisation ou à la formation continue merci de contacter le service Formation continue : [iae-](mailto:iae-formationcontinue@umontpellier.fr)

formationcontinue@umontpellier.fr

Pour plus d'informations sur la vie de l'établissement, rendez-vous sur le [**Livret d'Accueil et Règlement de L'étudiant à l'IAE**](#)



Master 2 SIRH Syllabus semestre 3

<p>Titre / Title : UE1 S1 SIRH en contexte stratégique</p>	<p>Volume horaire/nb of Hours : 30h</p>
<p>Enseignant /lecturer:</p> <div data-bbox="204 616 475 750"></div> <p>François GEUZE · 1er Innovateur & expert RH ■ e-Consulting RH ■ MagRH ■ Premier média multimodal des Ressources Humaines ■ @MagRH</p> <div data-bbox="491 616 762 750"></div> <p>Anne Loubes Professeure des Universités, Responsable de l'équipe de recherche en RH - laboratoire MRM, directrice du Master2 SIRH</p> <div data-bbox="778 616 1050 750"></div> <p>Najoua TAHRI · 1er Maître de Conférences - IAE. Université de Montpellier</p>	
<p>Bloc de compétence : Réflexion et élaboration de la stratégie SIRH Appui à la transformation en contexte professionnel</p>	
<p>Objectifs du cours/Learning objectives:</p> <ul style="list-style-type: none">- Revoir les fondamentaux de la stratégie de l'entreprise et savoir faire un diagnostic stratégique dans l'entreprise d'accueil (pré-mémoire) en lien avec les SIRH- Mettre en relation stratégie, RH et SIRH- Aligner la politique SIRH sur la stratégique RH- Ouvrir la réflexion sur le concept de la transition socio écologique en soulignant la responsabilité individuelle du manager.- Comprendre les soubassements théoriques de la RSE en fournissant des repères théoriques et pratiques sur les dispositifs de la RSE- Montrer comment les organisations s'approprient le concept de RSE et en quoi chaque fonction peut être impactée notamment la fonction RH et le SIRH .	
<p>Plan du cours/ Contents (10h/ intervenant):</p> <p>Najoua Tahri (10h) :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Photo-langage : mise au jour des représentations collectives implicites de la RSE et présentation des 7 piliers de l'ISO 26000.2. Historique du concept de RSE et des débats qu'il a suscités.3. La théorie des parties prenantes : Analyse, gestion et cartographies de parties prenantes.4. SIRH et RSE : de la matérialisation à la maîtrise de l'empreinte énergétique et à la protection des données. <p>Anne Loubès : (10h)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Le diagnostic stratégique approches théoriques : outils traditionnels, théorie des ressources et théorie de l'alignement stratégique pour les SIRH2. Application : vers la mise en œuvre d'un diagnostic stratégique (aide à la rédaction du pré-mémoire).	



François Geuze (10h) :

Aligner la politique SIRH sur la stratégie RH

1. Les données et les informations RH
2. L'organisation et les flux d'informations à l'intérieur de la DRH
3. Compétences nécessaires à cet alignement

Anticiper les besoins de la DRH en matière de gestion de son information :

1. En fonction de l'évolution de l'entreprise
2. En fonction de la réglementation
3. En fonction des évolutions technologique : IA, RPA

Évaluation :

- Pré-mémoire (compte avec le mémoire dans l'UE 5 du S2)
- Étude de cas (cartographie des Parties Prenantes)
- Devoir écrit

Bibliographie :

Storaye (2013) Le SIRH, enjeux, facteurs de succès, perspectives, Dunod.

STRATEGOR (2019)

Souak Y (2020), Partager la fonction ressources humaines par l'usage du SIRH : une explication par l'alignement stratégique des choix organisationnels, Communication au congrès de l'AIM, Marrakech.

Titre / Title UE2 : SIRH, Processus et performance

Volume horaire/nb of
Hours : 30h

Enseignant /lecturer:



Béatrice JACQUEMARD -1
Secrétaire générale Thess Corporate



William CAZORLA -1er
Directeur Hub Solutions chez Adecco



François GEUZE -1er
Innovateur & expert RH ■ e-Consulting RH
■ MagRH ■ Premier média multimodal des
Ressources Humaines ■ @MagRH



Anne Loubes
Professeure des Universités, Responsable de
l'équipe de recherche en RH - laboratoire
MRM, directrice du Master2 SIRH

Blocs de compétences :

- **Connaître et développer des solutions numériques pour les SIRH**
- **Conseiller, accompagner et piloter le développement des SIRH**

Objectifs du cours/Learning objectives:

- Comprendre la notion de processus et savoir les mettre en œuvre pour les SIRH
- Piloter et développer des processus RH avec les SIRH
- Comprendre le Développement RH : la gestion des compétences, les enjeux de la compétences dans l'organisation, Savoir identifier et recenser les compétences, harmoniser la communication sur la compétence en entreprise, prendre en main la réalisation des entretiens professionnels, acquérir les savoirs faire relationnels pour faciliter l'entretien, Situer les enjeux du recrutement, Concevoir et mettre en œuvre le processus de formation dans l'organisation
- Comprendre l'optimisation de la fonction RH par les SIRH : les fonctions d'un SIRH et les avantages.
- Réfléchir sur la mise en place une solution SIRH dans une entreprise.

François Geuze (12h) :

- De l'identification à l'amélioration des processus RH (cas pratique évaluation)
- Le pilotage de la création des indicateurs à la construction des tableaux de pilotage RH :
 - Grandes catégorie d'indicateurs
 - Systèmes de TBS
 - Analyse prospective
 - Mise en application autour du secteur de la FP (cas pratique)

Béatrice Jacquemart (12h)

- Piloter les processus liés à l'administration du personnel (contrats de travail, rémunération convention collective, GTA, Prestataires externes)

William Cazorla (9h)

- 3h – SIRH et Développement RH : formations, entretiens, Gestion des compétences, recrutement
- 3h – La Logique compétence en entreprise et SIRH
- 3h- les entretiens professionnels et d'évaluations et SIRH

Anne Loubès (3h)

Management des processus et SIRH pour la gestion des emplois et des parcours professionnels

- Analyse en profondeur d'un accord de GEPP



- Identification des processus clefs
- Solutions SIRH envisageables

Evaluations / Assessment :

Cas pratique

Examen écrit de contrôle des connaissances (1h)

Bibliographie :

« **PILOTAGE DES COMPETENCES ET DE LA FORMATION** » MASSOT P,
FEISTHAMMEL chez AFNOR- 2001

« **OPTIMISER LES ENTRETIENS DE COMPETENCE – Entretien annuel d'évaluation - Bilan d'étape professionnel - Entretien de 2e partie de carrière**» Philippe BERNIER, Annabelle GRESILLON chez DUNOD- 2011

« **FONCTIONS RH- Politiques, métiers et outils des RH** » M.THEVENET,C.DEJOUX,
E.MARBOT,E.NORMAND, A-F. BENDER chez PEARSON EDUCATION-2009

« **LE RECRUTEMENT-ENJEUX, OUTILS, MEILLEURES PRATIQUES ET NOUVEAUX STANDARDS** » Alain GAVAND chez EYROLLES- 2013

**ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS,
DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MIXITE DES METIERS AU SEIN DE
L'UES CAPGEMINI**

Titre / Title : Cadre légal et éthique de l'environnement SIRH

Volume horaire/nb of Hours :
30h

Enseignant /lecturer:



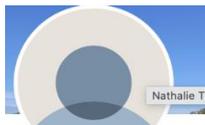
Claire ROCHE - 1er
DRH - Adjointe chez CIRAD - Membre de l'ANDRH - Membre du Collectif des réseaux de la diversité cognitive.



Julien Le Clainche - 1er
Avocat Privacy IP/JIT - docteur en droit - Mention spéciale prix CNIL 2009 - Enseignant - Formateur déclaré



Dr. Florence Rodhain - 2e
Maître de Conférences HDR, co-directrice de MRM-SI, Auteure (2019 : Le numérique est-il écologique ?)



NATHALIE TRAGUET
AVOCAT

Bloc de compétences :

- **Comprendre, appliquer et respecter les directives juridiques et organisationnelles**

Objectifs du cours/Learning objectives:

Claire Roche (9h) :

- Être capable de mesurer l'importance de l'application de la règle RH dans les entreprises en tant que professionnel des ressources humaines.
- Connaître le cadre du dialogue social en entreprise et ses enjeux.
- Expérimenter une méthode de négociation et la pratiquer en instance

Julien Le Clainche (6h) :

- Gérer et améliorer la mise en conformité RGPD de son SIRH ;
- Maitriser les bases du droit des données personnelles ;
- Être capable d'identifier les risques juridiques avant qu'ils surviennent ;
- Gérer les risques juridiques une fois qu'ils sont avérés ;
- Maitriser le référentiel RH proposé par la CNIL ;
- Maitriser les principes de l'utilisation des informations relatives aux employés : contrôle de l'activité, surveillance, la charte informatique

Plan du cours/ Contents : Claire Roche (9h)

- Séance 1 (3h) : le RH et la règle : la place du juridique dans la prise de décision RH
- Séance 2 (3h) : le dialogue social et la négociation collective : présentation d'une méthode de négociation.
- Séance 3 (3h) : séance de jeux de rôle avec un exercice pratique collectif

Plan du cours/ Contents : Nathalie Tragnet (9h)

- Contentieux Prud'homal
- Harcèlement moral, outils de détection.

Plan du cours/ Contents : Julien Le Clainche (6h) : Droit des données personnelles

- Introduction au droit des DCP ;
- Économie de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 et du RGPD
- La création des traitements ;
- La mise en œuvre des traitements ;
- Le référentiel RH de la CNIL ;
- L'utilisation des informations relatives aux employés ;



- Les principes de la surveillance des employés ;
- Le contrôle de l'activité des employés
- La charte informatique

Plan du cours/ Contents : Florence Rodhain (6h)

- Organisation et gestion éthique de la transition numérique
- Engagement citoyen

Evaluations / Assessment :

- Remise d'un PP , support à l'exercice de jeu de rôle et notation sur critères de respect des consignes / créativité dans les propositions et imagination.
- Examen écrit - cas pratiques - 1h00

Bibliographie :

Code du travail

- Lamy droit du numérique, 2022 ;
- J. Le Clainche, Données personnelles, vie privée et non-discrimination : des protections complémentaires, une convergence nécessaire, RLDI 2013/90 , n° 3009, p. 80
- J. Le Clainche, Expression des salariés sur internet, attentions aux « faux amis », RLDI, 2012/79
- J. Le Clainche, Extension mesurée des dispositifs « d'alerte professionnelle » aux cas de discrimination, RLDI 2011/73, n° 2438, p. 81.
- J. Le Clainche, Licenciement pour des propos tenus sur « Facebook ou les dangers de la porosité des sphères publique et privée, RLDI 2011/67, p. 51

Titre UE/title UE 4:
Reporting social et SIRH

Volume horaire/nb of
Hours : 30h

Enseignants :



NATHALIE COMMEIRAS · 1er
Professeur des Universités - Université de
Montpellier



Nhoé Abemet (Le Consultant Dandy)
· 1er
Consultant SI & RH pour le compte
@Accor | Intervenant à l'Université

Bloc de compétences : Mesurer, évaluer et contrôler pour les RH avec les SIRH

Objectifs du cours/Learning objectives:

Développer les connaissances de l'étudiant afin qu'il soit capable de quantifier les RH, de proposer des indicateurs en fonction des besoins de l'organisation mais aussi de construire et interpréter un bilan social, des tableaux de bord sociaux ou encore de mettre en place un reporting santé, sécurité au travail en suggérant un/des logiciels adaptés aux besoins de l'organisation pour par exemple, centraliser les données, automatiser les reportings ou encore partager facilement l'information.

Plan du cours/ Contents:

Nathalie Commeiras (18h) : Reportings Santé au travail, Bilan social, TBS

Chapitre 1 : Reporting RH et SIRH

Chapitre 2 : Le bilan social, les rapports de situations comparées, bases de données RH : des outils de reporting RH plutôt informatifs

Chapitre 3 : Les tableaux de bords sociaux : un reporting plutôt orienté vers la prise de décision

Chapitre 4 : Reporting sur la santé et sécurité au travail

Conclusion : Du reporting RH vers l'analytic RH

Plan du cours/ Contents:

Nohé Abemet (12h) : Analytique RH et IA

Nathalie Commeiras (18h) : Reportings Santé au travail, Bilan social, TBS

Chapitre 1 : Reporting RH et SIRH

Chapitre 2 : Le bilan social, les rapports de situations comparées, bases de données RH : des outils de reporting RH plutôt informatifs

Chapitre 3 : Les tableaux de bords sociaux : un reporting plutôt orienté vers la prise de décision

Chapitre 4 : Reporting sur la santé et sécurité au travail

Conclusion : Du reporting RH vers l'analytic RH

Plan du cours/ Contents:

Nhoé Abemet (12h) : Analytique RH et IA

Chapitre 1 : Maîtriser les concepts d'Analytique RH et IA

Chapitre 2: Comprendre les enjeux liés à l'Analytique et à l'IA pour les ressources humaines

Chapitre 3 : Comprendre l'évolution de l'analytique RH et l'IA en entreprise

Avoir une vision de l'évolution et de l'utilisation de la data pour les RH

Retour d'expérience sur le projet de mise en place d'un Datalake RH au sein du groupe EDF

Chapitre 4 : Découvrir les métiers de l'analytique RH et de l'IA.

Présentation des métiers type liés à l'analytique RH et à l'IA via des offres d'emploi.



Présentation du contexte Analytique RH et de l'IA au sein du groupe EDF.

Faire aussi un parallèle avec l'utilisation de l'analytique et de l'IA au service d'un cœur de métier: exemple du groupe Accor

Chapitre 5 : Maîtriser des notions clés : Analytique RH, IA, Core RH, Big Data, KPI, Tableau de bord, Reporting, ...

Chapitre 6 : Savoir manipuler de la Data RH et critiquer une base de données RH

Evaluation/Final examination :

Cas d'entreprise ou traitement d'un bilan social à traiter en groupe.

Analytique RH et IA : à partir d'une extraction de base de données issue d'un logiciel de Reporting RH, les étudiants devront :

- Définir 10 indicateurs RH pertinents et définir les règles de gestion qui permettront le calcul des indicateurs
- Définir les données RH manquantes à cette base de données RH pour réaliser d'autres indicateurs RH et qui permettrait d'avoir un reporting plus complet

Travail à réaliser en groupe de 3

Most Clés: Reporting RH, Indicateurs RH, pilotage social, information sociale, Analytique RH, IA, Core RH, Big Data, KPI, Tableau de bord RH

Bibliographie (facultative) Bibliography :

- Cercle SIRH, (2021), SIRH : des systèmes d'information aux solutions de management des ressources humaines, Vuibert, 4^{ème} ed.
- Chatel V. (2020), Construire son bilan social et autres tableaux de bord en 200 indicateurs, Dossier d'experts RH, n°623, Territorial editions.
- Martory B., (2018), Contrôle de gestion sociale, Vuibert
- Martory B. (2010), Les tableaux de bord sociaux, ed Liaisons (2^{ème} ed).
- Barabel M., Ferras T. (2020), L'IA au service des RH, Dunod
- Pertinant G., Richard S., Storhay P. (2017), Analytique RH : Démarche, bénéfices, défis, Éditions ems
- Barabel M., Meier O., Perret A. (2014), A quoi ressemblera la fonction RH demain ?, Dunod

Titre UE5S1 : Conduite de projet SIRH

Volume horaire : 30h



Enseignants :

Emmanuel Houzé - 1er
Directeur de l'IAE de Montpellier

Patrick Storhaye - 1er
CEO at Flexity SAS

Philippine Bartoli - 1er
Consultante Talent Development chez
CEGEDIM SIRH

Cyril GUITTER
Head of Global HRIS at Evotec
Hambourg, Hambourg, Allemagne - Coordonnées

Blocs de compétences :

- Communiquer, fédérer et transmettre dans un environnement complexe
- Culture managériale et organisationnelle
- Appui à la transformation en contexte professionnel
- Concevoir et /ou piloter de solutions de gestion en SIRH

Objectifs du cours : Emmanuel Houzé (6h)

Introduction à la conduite de projet en SIRH

- Comprendre les différentes phases d'un projet en systèmes d'information
- Coordination MOA et MOE
- Repérer les principaux facteurs de risque d'un projet en SI

Objectifs du cours : Patrick Storhaye (6h)

Comprendre les enjeux politiques, RH et techniques liés aux architectures de SIRH et acquérir les principales méthodes qui y sont liés.

Compétences managériales :

- Compréhension de l'articulation entre politique RH et architecture SIRH
- Méthodologie de type schéma directeur

Compétences techniques:

- Formulation de scénarii d'architectures
- Connaissance des propriétés structurantes des SIRH

Soft skills

- Esprit critique et argumentation

Objectifs du cours/Learning objectives: Cyril Guitter (6h)

- Positionner des éléments théoriques SIRH dans des études de cas concrets d'une implémentation d'un point de vue client et de retour d'expérience sur l'implémentations d'un SIRH dans un environnement international
- Travailler en groupe.

Objectifs du cours/Learning objectives: Philippine Bartoli (12h)

- Reconnaître les étapes d'un projet SIRH grâce à la méthode Agile
- Citer les parties prenantes d'un projet SIRH
- Identifier les missions d'un consultant et d'un chef de projet SIRH



- Expliquer l'organisation et le business model d'un éditeur SIRH

Plan du cours : Emmanuel Houzé (6h)

- Séance 1 : Comment un projet évolue dans le temps ?
Les rôles de la MOA et de la MOE
- Séance 2 : Comment évaluer les risques d'un projet (travail sur des articles académiques)

Plan du cours : Patrick Storaye (6h)

Schéma directeur et urbanisation d'un SIRH : étude de cas

- Etude d'un Business Case issu d'une situation réelle
- Réalisation et restitution du Business Case
- Debriefing individuel et collectif sur les présentations et le Business Case
- Enseignements à en tirer

Plan du cours/ Contents (2 séances de 3 h): Cyril Gutter (6h)

- Cas pratique en groupe d'une implémentation d'un point de vue client : de la définition du besoin à la transition en phase de maintenance en passant par le choix du fournisseur et l'implémentations (2h)
- Debriefing collectif sur le cas pratique (1h)
- Retour d'expérience sur l'implémentations d'un SIRH dans un environnement international : les paramètres à prendre en considération (culture, contexte, budget, priorités, parties prenantes, etc), best practices et risques à planifier, gestion du changement et amélioration continue (3h)

Plan du cours/ Contents (2 séances de 3 h): Philippine Bartoli (6h)

- Ai-je réellement besoin d'un SIRH pour mon organisation ?
- La gestion de projet AGILE chez un éditeur SIRH
- Les étapes et parties prenantes d'un projet SIRH (MEO-RUN)

Validation du projet et mise en production

Evaluation :

1. Restitution d'une étude de cas en séance

Mots-clés : digital, SIRH, transformation, RH, systèmes d'information, numérique, architecture, urbanisation.

Bibliographie (facultative) :

- « Le SIRH : Enjeux, facteurs de succès et perspectives » Patrick Storhaye, Dunod, 2013
- « Transformation, RH & Digital » P. Storhaye, EMS 2016
- Story RH
 - <https://storyrh.fr/digital-rh/>
 - <https://storyrh.fr/?s=sirh>
- Robert Reix, Bernard Fallery, Michel Kalika, Frantz Rowe, *Systèmes d'information et*



IAE MONTPELLIER
École Universitaire
de Management



Master



management, 2016 - 7e édition

<p>Titre UE6 Anglais professionnel et méthodologie de la recherche</p>	<p>Volume horaire/nb of Hours 30h</p>
<p>Enseignant /lecturer:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  <p>Stéphanie Bouchet Anne Loubès Docteur en sciences de gestion Professeure des Universités Université de Montpellier Responsable de l'équipe de recherche 3 Directrice du Master 2 SIRH</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Florence Noguera Professeure des Universités Université Paul-Valéry en RH, Laboratoire MRM</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Montpellier</p> </div> </div>	
<p>Blocs de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication spécialisée pour le transfert de connaissances • Développer et intégrer des savoirs hautement spécialisés 	
<p>Objectifs du cours/Learning objectives:</p> <p>Objectifs du cours/Learning objectives: Stéphanie Bouchet (15h)</p> <p>Présentation générale Ce cours vise à fournir les outils et les compétences nécessaires pour communiquer à l'oral et à l'écrit en anglais, dans le domaine de la Gestion des Ressources Humaines. Au travers de mises en situation, de jeux de rôle, de simulations d'entretiens d'embauche, de présentations, les étudiants auront l'opportunité de renforcer leur anglais professionnel. Ce cours propose d'acquérir un vocabulaire autour des métiers liés aux Ressources Humaines et notamment de renforcer la rédaction de documents professionnels.</p> <p>Objectifs du cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exprimer les enjeux et le contexte de l'entreprise en anglais • Maîtriser la terminologie et le vocabulaire dans le cadre d'un recrutement (poste et ses caractéristiques, missions...) • Réaliser des entretiens de recrutement en langue anglaise • Echanger avec un salarié dans le cadre d'un entretien d'évaluation • Aborder les questions en lien avec la formation des salariés • Échanger par écrit avec des collègues anglophones (rédaction emails professionnels) <p>Objectifs du cours/Learning objectives: Anne Loubès (9h) Ce cours renforce l'apprentissage de la recherche en science de gestion et plus spécifiquement de la recherche dans le domaine des SIRH</p>	



Objectifs du cours/Learning objectives: Florence Noguera (6h) :
Approche qualitative et coûts cachés

Plan du cours/ Contents (5 séances de 3 h) : Stéphanie Bouchet

Cours 1 :

- Exprimer les enjeux et le contexte de l'entreprise en anglais
- Savoir présenter la fonction ressources humaines à ses interlocuteurs
- Maîtriser la terminologie et le vocabulaire du recrutement dans le cadre d'une définition de poste

Cours 2 :

- Rechercher et sélectionner un candidat
- Maîtriser la réalisation d'entretiens de recrutement en langue anglaise
- Être en mesure de décrire le poste et ses caractéristiques (missions etc.), sa position au sein de l'entreprise
- Réaliser un entretien d'embauche
- Echanger avec le candidat : comprendre ses valeurs et ses aspirations

Cours 3 :

- Maîtriser l'anglais pour réaliser un entretien d'évaluation avec un salarié
- Mettre en valeur les points positifs et ceux nécessitant des améliorations
- Evoquer les objectifs attendus à son interlocuteur

Cours 4 :

- Aborder les questions en lien avec la santé et le bien-être au travail
- Aborder les sujets liés au fonctionnement et la politique de l'entreprise

Cours 5 :

- Evoquer les perspectives d'évolution professionnelle à son collaborateur
- Mettre en application un vocabulaire motivant en anglais
- Réaliser un bilan professionnel de son collaborateur avec maîtrise

Plan du cours/ Contents (3 séances de 3 h) : Anne Loubès

1. État des lieux de la recherche en SIRH
2. Analyse approfondie d'articles scientifiques et implications managériales

Plan du cours/ Contents (2 séances de 3 h) : Florence Noguera

- Démarche qualitative
- Théorie socio-économique

Évaluations / Assessment :

• **Stéphanie Bouchet (15h)**

1. Une épreuve de compréhension orale
2. Une épreuve d'expression écrite / vocabulaire

Évaluations / Assessment :

• **Anne Loubès et Florence Noguera (15h) :**



1. Participation à l'oral : analyse d'un article de recherche
2. UE 5 semestre 2 : Mémoire

Bibliographie :

<https://www.hrmagazine.co.uk/>

<https://www.bbc.com/worklife>

<https://www.thebalancecareers.com/>

Master 2 SIRH

Syllabus semestre 4

<p>Titre UE/titre : UE1S2 E-GRH, Intranet et digitalisation</p>	<p>Volume horaire/nb of Hours : 30h</p>
<p>Enseignants /lecteurs : Emmanuel HOUZE Vincent LAFEUILLADE Philippe SOUSSAN Anne LOUBES</p>	 <p>Emmanuel Houzé - 1er Directeur de l'IAE de Montpellier</p>  <p>Philippe SOUSSAN - 1er Directeur Fondateur Emploi LR - Connecteur de #Talents</p>  <p>Vincent Lafeuillade - 1er Chef de projet éditorial chez Unow</p>  <p>Anne Loubes Professeure des Universités, Responsable de l'équipe de recherche en RH - laboratoire MRM, directrice du Master2 SIRH</p>
<p>Bloc de compétences : S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques Règles, Normes et Qualité en SIRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer des process, des démarches Qualité, innovation etc. et veiller aux respects des normes RH - Développer une marque employeur et des techniques de recrutement associées 	
<p>Objectifs du cours/Learning objectives:</p> <p>Digitalisation pour la GRH : Emmanuel Houzé (6h)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre l'utilisation et l'appropriation des technologies digitales - Analyser la place des TI dans l'organisation afin d'anticiper les difficultés d'intégration - Connaître les principaux enjeux des Intranets RH - Digital learning : Vincent Lafeuillade (6h) - Connaître les bases du fonctionnement de la formation professionnelle - Comprendre les spécificités de la formation à distance (<i>digital learning</i>) - Identifier les enjeux du digital learning pour les fonctions RH, et évaluer l'efficacité d'une formation en ligne <p>E-recrutement : Philippe Soussan (9h)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les acteurs et les outils du recrutement en ligne - Comprendre les enjeux de la digitalisation du recrutement - Construire une stratégie de sourcing efficace - Anticiper les évolutions du recrutement en ligne <p>Digitalisation & Marque employeur : Anne Loubès (9h)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir construire une marque employeur en utilisant les outils digitaux - Comprendre la notion d'expérience collaborateur - Savoir piloter la QVCT avec les outils digitaux 	
<p><u>Plan du cours</u></p> <p>Digitalisation pour la GRH : Emmanuel Houzé (6h)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduction - L'utilisation : le choix et l'impact des TI - L'appropriation des TI - Exposés & discussions sur les Intranets 	



Digital learning : Vincent Lafeuillade (6h)

- La formation professionnelle : obligations, règles et fonctionnement
- Le digital learning : plus qu'une simple modalité
- Pertinence du choix d'outils numérique
- Exprimer des objectifs de formation
- ROI, ROE, satisfaction... comment mesure l'efficacité d'une formation ?

E-recrutement : Philippe Soussan (9h)

- **Le recrutement, définition**
- **La digitalisation en 30 ans**
- **Le E-candidat**
- **Stratégie de recrutement en 2023**
- **Acteurs et IA**

Digitalisation & Marque employeur : Anne Loubès (9h)

- **Le digital un pilier de la stratégie de la marque employeur**
- **Expérience collaborateur c'est quoi ?**
- **QVTC à l'heure du digital**

Évaluation/ Assessment

- Exposé à faire en groupe
- Devoir individuel écrit

Bibliographie :

- L'évaluation de la formation - 3e éd.: Pilotez et maximisez l'efficacité de vos formations, J. Pottiez, Dunod (2021)
- Du présentiel au e-learning efficient, M. Poncin, Dunod (2022)
- Robert Reix, Bernard Fallery, Michel Kalika, Frantz Rowe « Systèmes d'information et management des organisations » Vuibert, 7e édition, 2016

<p>Titre UE/title UE2S2 : Management de développement des SIRH</p>	<p>Volume horaire/nb of Hours 30h</p>
<p>Enseignants /lecturers : Corinne JANICOT Gérald BRUNETTO</p>	<p>Corinne JANICOT Directrice des études Maître de Conférences HDR ✉ Contact</p> <p>Gérald BRUNETTO - 2e Consultant et Auditeur SAP - Maître de Conférences - IAE Aix en Provence</p>
<p>Blocs de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques - Concevoir et /ou piloter de solutions de gestion en SIRH - Mesurer et contrôler des outils et méthodes de gestion 	
<p>Objectifs du cours/Learning objectives:</p> <p>Organisation et Technologies – Management des connaissances : Corinne Janicot</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibiliser les étudiants aux méthodologies de management des connaissances d'un point de vue théorique et pratique - aborder des problématiques de management des connaissances dans la fonction RH <p>Organisation et Technologies : ERP et SIRH : Corinne Janicot</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibiliser les étudiants aux méthodologies d'intégration des processus RH d'un point de vue théorique et pratique - aborder les enjeux et les outils de SIRH intégrés et au travers d'études de cas présenter les différents modules de management des RH (évaluation, gestion des talents, rémunération, recrutement...) <p>SIRH SAP Human Resources : Gérald Brunetto</p> <p>A travers cette formation, vous découvrirez un environnement SIRH- ERP, celui de SAP, leader mondial des solutions intégrées. SAP, avec plus de 82 000 clients dans le monde et 140 000 installations dans 120 pays, est incontournable pour la gestion des processus RH. Ainsi, la nécessité pour les étudiants d'être « SIRH-Ready » est un besoin essentiel dans les professions de Managers en RH et de Consultant junior. Vous serez formés aux spécificités des interfaces et des transaction utilisées dans un SIRH SAP Ecc6 dans les domaines des ressources humaines (module HR). Cette formation vous donnera une vision pratique des processus métiers de l'entreprise à travers les composants de SAP HR et les outils d'analyse Business Intelligence dans l'environnement SAP. Les domaines suivants seront étudiés sur SAP HR : administration, recrutement, évolution du personnel, gestion de la rémunération, budgétisation, time Management, gestion de la paie, gestion de la formation (SAP Learning Solution), intégration financière des processus RH.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Plan du cours/ Contents : - Organisation et Technologies – Management des connaissances : Corinne Janicot - les modèles de management des connaissances - les outils RH de management des connaissances - illustration et études de cas - Organisation et Technologies : ERP et SIRH : Corinne Janicot - les principes de l'intégration des processus - les SIRH intégrés généralistes - les SIRH intégrés spécialisés - illustration et études de cas - SIRH SAP Human Resources : Gérald Brunetto 	



- **L'ensemble du cours est en salle informatique sous SAP S4/HANA**
- **Partie 1 : Présentation générale de l'ERP SAP et SAP NetWeaver**
 - Découpage modulaire
 - Niveaux organisationnels
 - Manager's Desktop HR, organigramme virtuel, structure RH de l'entreprise
- **Partie 2 : Les flux d'information RH dans SAP**
- **Étude pratique de SAP S4/HANA (en salle informatique)**
 - Connexion et Gestion des interfaces
 - Étude des processus RH
 - administration et tableaux de bord,
 - recrutement,
 - évolution du personnel,
 - gestion de la rémunération,
 - budgétisation,
 - Time Management,
 - gestion de la paie,
 - gestion de la formation (SAP Learning Solution),
 - intégration financière des processus RH.
- **Analyse des informations RH de l'entreprise (en salle informatique)**
 - Utilisation de rapports et d'outils de reporting RH

Evaluation/ Assessment

Examen Individuel : Cas pratiques à résoudre sous le SIRH SAP
Contrôle écrit (1h).

Mots Clés: SIRH – SAP – Processus RH, cloud, saas, sirh intégrés, processus rh, management des connaissances, création de connaissances, compétences, modèles Nonaka

Bibliographie (facultative) Bibliography :

Danielle Larocca, SAP R/3 notions fondamentales, 2018, Pearson Education Universitaire
Daniel Celive, SAP, 2010, Fastbook Publishing

<p>Titre / Title UE3S2 : Veille, Innovation et SIRH</p>	<p>Volume horaire/nb of Hours : 30h</p>
<p>Enseignant /lecturer: Autcharaporn SOMSING Anne LOUBES</p>	  <p>Autcharaporn Somsing : 1er Assistant Professor at IAE Montpellier</p> <p>Anne Loubes Professeure des Universités, Responsable de l'équipe de recherche en RH - laboratoire MRM, directrice du Master2 SIRH</p>
<p>Blocs de compétences : Développer et intégrer des savoirs hautement spécialisés Réflexion et élaboration de la stratégie SIRH Comportements et postures au travail</p>	
<p>Objectifs du cours/Learning objectives:</p> <p>Créativité, innovation et SIRH : Autcharaporn SOMSING L'innovation est importante pour toute organisation dans le marché dynamique et complexe comme aujourd'hui. Par conséquent, ce cours vise à améliorer la compréhension de la façon dont l'entreprise peut gérer l'innovation et les antécédents de l'innovation. Le cours vise également à augmenter la capacité créative des étudiants. Améliorer la capacité de l'étudiant à:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître l'importance de la gestion de l'innovation et appliquer les connaissances au SIRH - Comprendre les rôles de l'organisation et des employés dans la gestion de l'innovation - Être créatif: Résoudre le problème de manière nouvelle et différente comme point de départ de l'innovation. - Travailler en équipe. <p>Veille, prospective des métiers et des évolutions RH en lien avec la digitalisation de la fonction : Anne LOUBES La finalité de ce cours est de développer une intelligence collective dans le cadre du projet événementiel « les RH Hackent le digital » organisé en partenariat avec le MagRH, l'ANDRH LR, FMI et l'Emploi LR. Les séances sont dédiées à cette manifestation généralement programmée en mai. Les étudiants doivent concevoir le programme en intégrant le dialogue avec les partenaires. Chaque groupe d'étudiant est ensuite responsable d'un atelier. Dans cette perspective un voyage d'étude est organisé au salon des solutions RH. La participation à ce salon permet aux étudiants de rencontrer l'ensemble des éditeurs et de pouvoir se faire un idée de l'incroyable diversité des solutions RH proposées ainsi que de prendre conscience de la complexité de ce secteur particulièrement innovant.</p> <p>Descriptif des RH hackent le digital (cf programme 2022) : « <i>Cet évènement RH (gratuit) à l'IAE de Montpellier s'adresse à tous les professionnels RH quels que soient leurs métiers et les caractéristiques de leur entreprise. Il vise à comprendre les principales technologies digitales qui révolutionnent l'entreprise et plus particulièrement la fonction RH afin de permettre à chacun de se faire sa propre idée de leurs applications optimales dans les organisations</i> ».</p>	
<p>Plan du cours/ Contents :</p> <p>Créativité, innovation et SIRH : Autcharaporn SOMSING</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduction : définitions, types de l'innovation - Management de l'innovation et des connaissances organisationnelles 	



- HR Analytics
- Design thinking et la créativité
- SIRH et l'innovation : Transformer l'organisation

Veille, prospective des métiers et des évolutions RH en lien avec la digitalisation de la fonction : Anne LOUBES

- Présentation du projet : les RH hackent le digital
- Point méthodologique : les étudiants sont accompagnés à chaque étape du projet
- Voyage d'étude au salon des solutions RH
- Validation par des experts

Evaluations / Assessment :

- Travail d'équipe 80% et Participation en classe 20% (Autcharaporn SOMSING)
- Les étudiants présentent à l'oral et par groupe la thématique qu'il souhaitent proposer pour concevoir les ateliers de l'évènement qu'ils organisent les RH hackent le digital (Anne LOUBES)

Bibliographie :

Dyer, J.H., Gregersen, H.B., Christensen, C.M (2011). The Innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators, Harvard Business Review Press, Boston.
Trott, P., 2020. Innovation management and new product development. 7th edition. Pearson, London.
Tynhammar, M. (2018). New waves in innovation management research. Vernon Press, Malaga.
Revue MagRH

<p>Titre / Title : UE4S2 SIRH en contexte international et normes internationales RSE</p>	<p>Volume horaire/nb of Hours : 15</p>
<p>Enseignant /lecturer: Najoua TAHRI Autcharaporn SOMSING</p>	  <p>Autcharaporn Somsing -^{1er} Assistant Professor at IAE Montpellier</p> <p>Najoua TAHRI -^{1er} Maître de Conférences - IAE, Université de Montpellier</p>
<p>Bocs de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer une posture managériale et organisationnelle intégrant les SIRH - Mesurer, évaluer et contrôler pour les RH avec les SIRH 	
<p>Objectifs du cours/Learning objectives :</p> <p>International Human Resource Management : Autcharaporn SOMSING Welcome to International Human Resource Management (IHRM). Due to the increasing of globalization, it is fruitful to understand how to management employees from different countries with different cultures to perform successfully. This course covers the international perspective of human resource management. Especially, this course focuses on challenges in working in a multicultural context including organization strategy, culture differences, international training and performance. Students will learn how to manage human resource in international context starting from the strategy of organization, preparation of employee to be expatriate, the criteria to recruit foreign employees, as well as the leadership management. Student engagement in class sessions and willingness to share perspectives and opinions are critical to the success of this course. A range of participative learning methods are used to facilitate an active classroom environment, including case analysis and group discussions.</p> <p>Normes internationales RSE : Najoua TAHRI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le domaine de la RSE, les normes constituent un ensemble de procédures, règles ou spécifications permettant d’authentifier les démarches engagées pour améliorer la performance sociale et environnementale de l’entreprise. Ce sont des exigences méthodologiques auxquelles une entreprise se conforme en principe volontairement même si, parfois, elle est fortement incitée par son environnement et notamment ses clients ou ses donneurs d’ordre dans le cadre du commerce international. - Au niveau international, le droit international ne connaît en principe que les entités étatiques et les organisations intergouvernementales comme sujets de droits ou d’obligations. Les normes du droit international public, notamment celles émanant de l’OIT, Organisation Internationale du Travail ne visent que les États et leur législation interne. Or, même dans ce domaine, la marge de manœuvre des organisations internationales est réduite : leur mode de fonctionnement reste essentiellement fondé sur une application obligatoire mais non contraignante. Pour cette raison, de nombreux textes ont servi de fondements aux référentiels les plus courants de la RSE, notamment la déclaration universelle des droits de l’homme du 10 décembre 1948, la charte internationale des droits de l’homme de 1976, les conventions de l’ONU concernant les droits des enfants de 1989, les conventions de l’ONU concernant les discriminations, les conventions de l’OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. La norme ISO26000. - L’objectif de ce cours serait de comprendre la différence entre référentiels, labels et normes RSE et voir comment sont-ils exploités par les entreprises dans le reporting sociétal en 	



analysant les déclarations de performance extra-financières publiées par les organisations.

Plan du cours/ Contents :

International Human Resource Management : Autcharaporn SOMSING

- Intercultural context: understand the different cultures and leadership management
- Globalization vs localization: in MNEs, what should be the right strategy?
- Staffing: PCN, HCN, and TCN
- Training: how to prepare the training for expatriates?

Normes internationales RSE : Najoua TAHRI

I-Référentiels

- Le pacte mondial
- Les principes directeurs de l'OCDE
- La déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT
- GRI et ODD

II-Normes

- SA 8000
- ISO 26000

III- Cadre réglementaire – la DPEF

- Une description du modèle d'affaires
- L'analyse des principaux risques extra-financiers
- Les politiques et plans d'action
- Les résultats et indicateurs clés de performance (KPI)
- Vérification de la conformité et de la sincérité des informations par l'OTI

Evaluations / Assessment :

Étude de cas sur l'analyse de contenu des DPEF des entreprises du CAC 40.
Case study+ individual test

Bibliographie :

- Becton, J. Bret & Field, Hubert S. 2009. Cultural differences in organizational citizenship behavior: a comparison between Chinese and American employees. *International Journal of Human Resource Management*. 20(8), 1651-1669.
- Benson, George S., Pérez-Nordtvedt, Liliana, & Datta, Deepak K. 2009. Managerial characteristics and willingness to send employees on expatriate assignments. *Human Resource Management*. 48(6), 849-869.
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Gibson, C. B., Tesluk, P. E., & McPherson, S. O. 2002. Five challenges to virtual team success: Lessons from Sabre, Inc. *Academy of Management Executive*, 16: 67-79.
- **Igalens J et J-P Gond (2020). La Responsabilité Sociale des Entreprises** (PUF, "Que sais-je ?")

<p>Titre UE/titre UE5S2: Pratiques professionnelles SIRH (pré-mémoire et mémoire)</p>	<p>Volume horaire/nb of Hours :</p>
<p>Enseignant /lecturer : Anne LOUBES</p>	 <p>Anne Loubes Professeure des Universités, Responsable de l'équipe de recherche en RH - laboratoire MRM, directrice du Master2 SIRH</p>
<p>Blocs de compétences : <i>La plupart des blocs de compétences sont couverts par cette UE</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - S'appropriier les usages avancés et spécialisés des outils numériques - Développer et intégrer des savoirs hautement spécialisés - Communication spécialisée pour le transfert de connaissances - Appui à la transformation en contexte professionnel - Réflexion et élaboration de la stratégie SIRH - Concevoir et /ou piloter de solutions de gestion en SIRH - Concevoir et /ou piloter de solutions de gestion en SIRH - Développer une posture managériale et organisationnelle intégrant les SIRH - Comportements et postures au travail 	
<p>Objectifs de l'UE/Learning objectives: Cette UE constitue l'aboutissement des deux années d'études en SIRH qui se soldent par la soutenance d'un mémoire professionnel. Les étudiants sont encadrés par des tuteurs académiques, membres de l'équipe pédagogique. La réalisation de cette UE démarre par la traduction d'un projet de mission proposé par l'entreprise en sujet d'étude puis en problématique. Ce premier questionnement est ensuite suivi d'un état de l'art, d'une méthode de diagnostic, de recueil et d'analyse de données, de production de résultats et de discussions approfondies des apports de l'étude. Par ces approfondissements l'apprenant sera en capacité de renforcer ses facultés d'analyse et de passer d'une démarche souvent descriptive à une perspective plus explicative, voire prescriptive. L'application de l'ensemble des enseignements préalablement reçus dans le cadre du mémoire professionnel renforce la connaissance des organisations, des processus de gestion incluant les SIRH et également, des métiers. En complément des cours, des rencontres sont organisées tous les ans pour débattre avec des professionnels des grandes mutations qui mettent en relation RH et technologies, en agissant sur les métiers : salon des solutions RH, visites en entreprises et organisation de la manifestation les « RH hackent le digital ».</p>	
<p>Evaluation/Final examination : La réalisation du mémoire s'effectue en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dépôt du pré-mémoire (environ 5 mois avant le dépôt du mémoire – le calendrier est précisé en début d'année) - Soutenance du mémoire professionnel devant un jury composé des deux tuteurs académique et professionnel ainsi que d'un autre enseignant membre de l'équipe pédagogique. <p>10 crédits au total sont alloués à cette EU dont : Mémoire : 8 crédits Pré-mémoire : 2 crédits</p>	
<p>Bibliographie (facultative) Bibliography : Lectures importantes pour la réalisation du mémoire en SIRH :</p>	



- Clotilde CORON, Patrick GILBERT (2022) Le changement technologique en organisation : revue de la littérature francophone et proposition d'un cadre intégrateur, Revue Management & Avenir, n°129
- Cercle des SIRH, coordonnée par Françoise Bragard et Gérard Piétrement (2021), SIRH des systèmes d'information aux solutions de management des RH, 4^{ème} édition, Vuibert.
- Cercle des SIRH, coordonné par Gérard Piétrement (2017), Le SIRH, enjeux, bonnes pratiques et innovation, 3^{ème} édition, Vuibert
- Tanya Bondarouk, Emma Parry and Elfi Furtmueller (2017) Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences, The International Journal of human resource management, 2017 Vol. 28, no. 1, 98–131
- **Patrick Storaye (2016), Transformation, RH et digital : De la promesse à la feuille de route. Broché.**
- **Patrick Storaye Le SIRH (2013) - Enjeux, facteurs de succès et perspectives, Broché.**

De nombreuses références bibliographiques sont données tout au long des deux années du master.

En particulier, l'UE 6 « Anglais professionnel et méthodologie de la recherche » du premier semestre du master2 permet aux étudiants de se familiariser avec la recherche en SIRH. Des articles seront analysés permettant de renforcer les capacités de l'apprenant à faire des recherches bibliographiques dans la perspective du mémoire professionnel, à comprendre et à savoir manier les méthodologiques études et de recherches.