

Master Gestion des Ressources Humaines

Parcours Négociation, Stratégie et Dialogue Social

Formation en alternance (Bac + 5)

Ce parcours, en apprentissage, vise à développer les compétences nécessaires de l'apprenant pour définir et mettre en œuvre les politiques de Gestion des Ressources Humaines au sein des organisations, dans une démarche de négociation et de dialogue, afin qu'elles puissent relever les défis économiques, technologiques, environnementaux et sociétaux du 21^{ème} siècle.

PUBLICS

Cette formation s'adresse à des étudiants titulaires d'une licence dont l'objectif professionnel est d'évoluer dans les métiers des ressources humaines, de négociation et du dialogue social.

OBJECTIFS

La formation a pour objectif de développer les compétences nécessaires pour construire les stratégies en GRH, maîtriser l'ensemble des processus RH, des processus de négociation et de dialogue social.

DÉBOUCHÉS

Responsable des ressources humaines, responsable du développement humain, chargé des affaires sociales, chargé des relations sociales, chargé de la communication interne, chargé de la négociation sociale, etc.

Codes ROME :

M1502 – Développement des ressources humaines

M1503 – Management des ressources humaines

K2111 – Formation professionnelle

M1402 – Conseil en organisation et management d'entreprise

CONTACTS

Service Formation Continue et Alternance (SFCA)

IGR-IAE Rennes
11 rue Jean Macé CS 70803
35708 Rennes Cedex 7

Chargé-e d'animation et d'ingénierie en formation continue et alternance

Chrystèle ALIX PELTOT
chrystele.alix@univ-
rennes.fr
02 23 23 46 49

Gestionnaire de formation

Caroline HARDOUIN
caroline.hardouin@univ-
rennes.fr
02 23 23 78 79

Responsable pédagogique

**Gwénaëlle POILPOT ROCABOY
(M1)**
Professeur des Universités
Caroline RUILLER (M2)
Maître de conférences HDR

Pour en savoir plus :





COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES

La formation a pour objectif de construire les stratégies en GRH, de développer les compétences nécessaires pour maîtriser l'ensemble des processus RH, des processus de négociation et de dialogue social.

Ce parcours vise au développement des compétences spécifiques :

- Comprendre l'environnement de la négociation et du dialogue social
- Concevoir et piloter la stratégie et les processus de gestion en GRH
- Se connaître pour bien accompagner les personnes au travail
- Conduire un projet de GRH
- Mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif.
- Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles
- Communiquer efficacement avec les différentes parties prenantes du dialogue social

LES PLUS DE LA FORMATION

La pédagogie active est facilitée par l'alternance entre l'entreprise et l'IGR-IAE Rennes. Elle permet une analyse réflexive des environnements de travail et des pratiques de Gestion des Ressources Humaines par les étudiants. Elle intègre des projets collectifs (Pop-Up RH + ; Audit social ; GPEC ; Gestion stratégique des ressources humaines ; Impacts organisationnels du Digital ; Politiques de rémunération ; etc.) tutorés par des binômes d'enseignants-chercheurs et de praticiens d'entreprise ». Elle développe une forte proximité avec les parties prenantes du dialogue social (syndicats professionnels employeurs et salariés, observatoire du dialogue social, DREETS, etc.).

Les étudiants, guidés par des chercheurs spécialistes du thème, réalisent un mémoire de recherche professionnel qui vise à analyser une problématique de Gestion des Ressources Humaines et à proposer un plan d'actions et de décisions.

La taille des groupes de formation (25 personnes maximum) permet une grande interactivité.

ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

Modalités pédagogiques

Durée : la formation se déroule en présentiel et en alternance de septembre année N à fin août année N+2

Volume total : 910 heures de cours pour le Master (455h pour le M1 et 455h pour le M2)

Lieu de la formation : IGR-IAE Rennes

Début de début des cours : 07/09/2026

Modalités d'évaluation

Contrôles continus, dossiers et examens terminaux en fonction des unités d'enseignement

Mémoire à soutenir fin août N+2

NB : les MCCC (Modalités de Contrôle des Connaissances et des Compétences) sont votées annuellement et consultables en détail sur l'ENT des étudiants.



Semestre 1

S1UE1 – Introduction à la GRH (6 ECTS – 42h)

Droit social
Transformation de la fonction RH
Psychologie des organisations

S1UE2 – Gestion des process RH opérationnels (6 ECTS – 42h)

Management des compétences
Recrutement
Evaluation

S1UE3 – Budget et négociation sociale (6 ECTS - 42h)

Contrôle de gestion sociale, tableaux de bord sociaux et négociation
Gestion financière et budgétaire
Gestion de la paie

S1UE4 – Management RH (6 ECTS - 56h)

Communication
Délégation et Gestion des équipes
Gestion des conflits
Séminaire de dynamique de groupe

S1UE5 – Gestion digitale (6 ECTS - 28h)

IA et machine learning
GRH digitale

Semestre 2

S2UE1 – Environnement du dialogue social (6 ECTS - 35h)

Contexte institutionnel de la négociation et du dialogue social
Contexte institutionnel de gestion de conflits
Communication organisationnelle

S2UE2 – Culture de la négociation et du dialogue social (6 ECTS - 35h)

Histoire des syndicats et des grandes avancées sociales
Paroles de syndicats (MEDEF, CFDT, FO, CFE-CGC, etc.)
Calendrier et objets de négociation sociale : égalité professionnelle, rémunération, santé au travail, formation professionnelle, temps de travail

S2UE3 – Innovation et RSE (3 ECTS - 21h)

Management de l'innovation
Responsabilité sociétale

S2UE4 – Performance globale des organisations (6 ECTS - 56h)

Leadership
Management, Santé au travail et performance de l'entreprise
Diagnostic stratégique et financier
Management de la production

S2UE5 – Diagnostic professionnel (6 ECTS - 35h)

Analyse de l'environnement de travail
Analyse de pratiques RH
Projet professionnel

S2UE6 – Anglais (3 ECTS - 28h)

Anglais

Soit 455h dont 420h de cours et 35h d'examens (sous réserve)



Semestre 1

S1UE1 – Aptitudes relationnelles et cohésion d'équipe (10 ECTS - 66h)

Moi, manager ? Se connaître pour accompagner les équipes
Marque personnelle, performances individuelles et collectives
Gestion des émotions, rapport au pouvoir et communication
Coaching collectif
Séminaire d'intégration

S1UE2 – Agilité stratégique et systèmes RH performants (10 ECTS - 108h)

Human resources management strategy
Management du changement
Management de l'innovation et des connaissances
Employability and sustainable career
Formation
Management des talents
Politiques de rémunération
Données RH, analyse et prises de décisions

S1UE3 – Le travail et l'éco-responsabilité au cœur de la GRH (10 ECTS - 65h)

Qualité de vie et santé au travail
Gestion du temps
Ergonomie et management du travail réel
GRH inclusive
Ethique, management et sens du travail
Egalité professionnelle
Patriarcats et féminismes

Semestre 2

S2UE1 – Contexte juridique et gestionnaire de la négociation sociale (10 ECTS - 92h)

Méthodologie d'audit
Négociation sociale
Droit et conventions collectives
Droit et relations individuelles de travail

S2UE2 – Manager la transformation digitale (10 ECTS - 36h)

Digital, modèles d'affaire et management
Enjeux organisationnels du digital
Déspécialisation du travail et management des équipes

S2UE3 – Culture scientifique, professionnalisation et séminaires transversaux (10 ECTS - 53h cours)

Méthodologie d'enquête
Valoriser ses résultats et convaincre
Analyser son environnement de travail
Analyse de pratiques professionnelles

Soit 455h dont 420h de cours et 35h d'examens (sous réserve)



Condition d'accès

Accès en 1^{ère} année de Master GRH NDSD :

- Être titulaire du Score IAE Message (SIM) de moins de trois ans
- Être âgé.e de moins de 30 ans à la signature du contrat

+

Accès en Master 1 :

- Être titulaire des 180 crédits de la Licence.

A l'attention des étudiants en BUT 3

- Les étudiants en BUT 3 peuvent candidater en Master 1. Les recrutements à ce niveau seront exceptionnels.
- Par parcours de Master 1, les étudiants issus de BUT 3 représenteront au plus 10 % des effectifs.
- Nous recommandons fortement une entrée en L3 après une deuxième année ou troisième année de BUT, afin que tous les étudiants bénéficient d'un socle commun de connaissances.

A l'attention des étudiants en Bachelor

- Les étudiants en Bachelor (hors BUT) ayant le grade de licence* peuvent candidater en Master 1. Les recrutements à ce niveau seront très exceptionnels.
- Nous recommandons très fortement une entrée en L3 après un Bachelor hors BUT, afin que tous les étudiants bénéficient d'un socle commun de connaissances.

* <https://www.cefdg.fr/fr/ecoles-et-formations-visees>

Sélection

- Répondre aux critères de sélection d'examen portant sur le dossier académique, le score IAE message, les expériences professionnelles et le projet professionnel du candidat.
- Passer avec succès un entretien individuel devant un jury de sélection.
- Trouver une entreprise qui accepte les conditions de l'apprentissage et qui propose une mission validée par les responsables pédagogiques.

Période d'ouverture des candidatures :

Master 1 : sur la plateforme Mon Master du 17/02/2026 au 16/03/2026

Date des entretiens : avril 2026

Constitution du dossier

Master1: <https://www.monmaster.gouv.fr/>

Prix de la formation

Le coût de la formation en apprentissage est pris en charge par l'entreprise d'accueil via son OPCO (opérateur de compétences). Depuis le 1er juillet 2025, un reste à charge de 750€ est obligatoire pour l'entreprise.

L'alternant sous contrat d'apprentissage devra s'acquitter uniquement de la CVEC (Contribution Vie Étudiante et de Campus).

RÉFÉRENTIEL

Type de diplôme :	Master	Niveau : Bac+5	N° RNCP : 35912
Mention :	Gestion des Ressources Humaines		Code diplôme : 13531550
Intitulé :	Négociation, Stratégie et Dialogue Social		
Format de la formation :	Présentiel		
Fiche détaillée :	Formation en apprentissage		
	https://www.igr.univ-rennes.fr/fr/formation/master-rh-strategie-dialogue-social/		

