

Master Ressources Humaines et transformations numériques

Master reconnu par les entreprises, les DRH et le réseau certifiant "Référence RH". Il est très accessible, innovant en terme de pédagogie et méthodes de travail, cours dispensés par des DRH, start up et enseignants-chercheurs. Les dernières innovations RH liées au numérique et à l'IA sont abordées dans tous les domaines RH. Des visites d'entreprises ont lieu et permettent d'ancrer dans la pratique les connaissances. Quelques cours à distance, nombreux cours en présentiel.

Intitulé officiel : Master Droit, économie et gestion mention gestion des ressources humaines parcours GRH et transformations numériques

Présentation

Publics / conditions d'accès

Formation 100% à distance en région et en hybride à Paris et Ile de France

Prérequis :

Pour l'accès au M1 (sur dossier de candidature corinne.mollier@lecnam.net) :

- Bac +3 ou VAE et expérience professionnelle dans le domaine RH, management, start up ou connexe d'au moins 2 ans
- FPG001 pour les candidats n'ayant jamais suivi de cours en GRH
- DRS101 pour les candidats n'ayant jamais suivi de cours en droit social / droit du travail

Il est recommandé, sans obligation, de suivre l'un ou plusieurs MOOC dans leur période d'ouverture :

inscription sur www.fun-mooc.fr

- MOOC " Comment manager après 2020 ?"
- MOOC "Du manager au leader : devenir agile et collaboratif"
- MOOC "L'IA pour tous"

Dépôt des dossiers : avril à juin et septembre

Si la candidature est acceptée, l'inscription se fait auprès du service de scolarité du Cnam

Pour valider le M1, un rapport d'expérience descriptif de 20 pages doit être réalisé et envoyé en même temps que la validation des UE. Aucune soutenance n'est prévue.

Prérequis :

Pour l'accès en M2 (admission sans sélection pour les auditeurs ayant validé le M1 et sur dossier de candidature pour les autres - contact : corinne.mollier@lecnam.net)

- Bac + 4 ou réussite du M1
- Des enseignements complémentaires pourront être demandés en prérequis, cf ci-après, en fonction des formations initiales suivies.
- Expérience professionnelle en gestion des ressources humaines, responsabilité de structure ou dans un domaine connexe (gestion, communication, droit, etc.).

Dépôt des dossiers en juin et septembre

Les auditeurs du M2 ayant une maîtrise de droit social obtenue dans les 5 dernières années sont dispensés du cours DRS208.

Les auditeurs n'ayant pas un Bac + 4 (ou équivalent) en GRH doivent suivre des enseignements prérequis selon les modalités suivantes :

- personne n'ayant pas suivi d'enseignement ou pratiqué en GRH : il faut valider l'UE FPG102

Valide à partir du 01-09-2023

Fin d'accréditation au 31-08-2025

Code : MR10801A

120 crédits

Master

Responsabilité nationale :
EPN16 - Innovation / Cécile DEJOUX

Responsabilité opérationnelle :
Antoine PENNAFORTE

Niveau CEC d'entrée requis :
Niveau 6 (ex Niveau II)

Niveau CEC de sortie : Niveau 7 (ex Niveau I)

Mention officielle : Arrêté du 08 juillet 2021. Accréditation jusque fin 2024-2025.

Mode d'accès à la certification :

- Contrat de professionnalisation
- Apprentissage
- Validation des Acquis de l'Expérience
- Formation continue

NSF : Domaines disciplinaires (1) , Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi (315) , Domaines du développement personnel (4)

Métiers (ROME) : Responsable du développement des ressources humaines (M1502) , Directeur / Directrice des Ressources Humaines -DRH- (M1503) , Consultant / Consultante en intelligence économique (M1402) , Chef de projet e-formation (K2111) , Coach en développement personnel (K1103) , Consultant / Consultante en formation d'adultes (K2101)

Code répertoire : RNCP35912

Code CertifInfo : 92015

Contact national :
EPN16 innovation - RH
EPN16, 2 rue Conté
75003 Paris
01 40 27 21 63

-personne n'ayant étudié ou pratiqué ni la GRH ni le droit social : il faut valider FPG102 et DRS101

Corinne Mollier
corinne.mollier@lecnam.net

Les auditeurs étant dans une de ces situations seront dispensés de l'enseignement en option (à hauteur minimum de 6 ECTS).

Possibilité de mobiliser son Compte Formation (CPF) pour le financement du Master RH et Transformations numériques

Objectifs

Le Master Gestion des Ressources Humaines et transformations numériques (M1 + M2) accueille des professionnels de la fonction RH ou des personnes ayant d'autres expériences professionnelles et qui s'orientent vers la fonction.

Le Master vise l'acquisition des savoirs et savoir-faire nécessaires pour :

- **Concevoir des politiques de gestion des ressources humaines** (gestion de l'emploi et des compétences, politique de rémunération, relations sociales, gestion internationale des RH, SIRH...) et des dispositifs favorisant l'implication des personnes (comportements organisationnels, relations individus organisation...)
- Accompagner **la transformation numérique** de l'entreprise en valorisant les collaborateurs et le travail collaboratif
- **Conduire des diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux** et maîtriser le cadre juridique de la fonction Ressources Humaines

Les cours sont réalisés par des enseignants chercheurs (laboratoires LIRSA et LISE-CNRS), des praticiens RH, des DRH provenant de grandes entreprises (Microsoft, IBM, Google, Orange, L'Oreal, Sony, Danone etc..), du monde associatif, des PME et des start up.

Modalités de validation

M1:

- Valider toutes les UE.
- Pour l'UE d'expérience (en M1), il est demandé de rédiger un rapport de 20 pages qui décrit les activités professionnelles réalisées en RH dans le cadre de l'expérience professionnelle (stage, emploi...)

L'inscription à l'UA UARH04 est obligatoire.

Ce rapport est à envoyer pendant l'année du M1 jusqu'au 21 juin. Il n'y a aucune soutenance.

M2:

- Valider toutes les UE.
- Réaliser un mémoire problématisé

Compétences

- Élaborer et piloter une politique de Ressources Humaines en cohérence avec les orientations stratégiques et la culture de l'organisation
- Participer à la transformation numérique de l'entreprise en accompagnant la montée en compétences numériques des collaborateurs
- Concevoir, mettre en place et piloter des politiques de gestion de l'emploi (gestion des compétences, développement des carrières et des mobilités)
- Savoir développer et structurer une fonction de Gestion des Ressources Humaines répondant aux besoins tant de l'entreprise que des différentes unités de celle-ci
- Savoir animer le réseau des professionnels RH au sein d'une organisation et établir le lien entre celle-ci et la direction de l'entreprise
- Concevoir, mettre en place et piloter des dispositifs favorisant l'implication des

personnes dans les entreprises (culture d'entreprise, formation de l'encadrement, prévention du stress)

- Conduire des diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux (audit social)
- Assumer la fonction de gestion des personnes (relation managériale, connaissance de soi)
- Maîtriser le cadre juridique et réglementaire de la fonction

Pour voir les cours en M1 et M2 : <http://innovation.cnam.fr/>

Enseignements

120 ECTS

M1 60 ECTS

Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH	FPG102 6 ECTS
Sociologie du travail et de l'emploi	AST106 6 ECTS
Gestion des talents, GPEC, Innovations RH dans un contexte de transition écologique	FPG108 4 ECTS
Les nouvelles approches de la sociologie des organisations	AST110 4 ECTS
Sociologie des relations professionnelles	AST117 6 ECTS
Anglais professionnel	ANG330 6 ECTS

16 crédits à choisir parmi : 16 ECTS

Droit du travail : bases - aspects individuels et collectifs	DRS003 4 ECTS
Data RH	FPG119 6 ECTS
Gestion de la diversité en ressources humaines	FPG225 2 ECTS
Management de projet	GDN100 4 ECTS
Droit et discriminations : agir contre les discriminations	DRS210 2 ECTS
OID, Organisation innovante & durable (2)	DSY221 6 ECTS
Genre et travail	GME101 6 ECTS
Intelligence collective et développement des compétences collaboratives	FPG121 6 ECTS
Mener une transformation dans une organisation (agilité, design thinking, Intelligence collective, metaverse, IA)	FPG122 6 ECTS
Expérience professionnelle ou stage	UARH04 12 ECTS

M2 60 ECTS

Transformation du travail et gestion des ressources humaines	AST244 2 ECTS
Méthodologie en GRH et transformation du travail	FPG238 2 ECTS
Développement des compétences personnelles	FPG230 2 ECTS
Développement managérial	FPG231 2 ECTS
Droit du travail approfondi, évolutions récentes, aspects individuels et collectifs	DRS208

		4 ECTS
Gestion des emplois et développement des compétences : enjeux, processus et outils	FPG232	4 ECTS
GRH et dialogue social	FPG233	4 ECTS
Les indicateurs sociaux en GRH : enjeux et méthodes	FPG234	2 ECTS
Stratégies des ressources humaines à l'ère du numérique et de l'IA et de la transition écologique	FPG227	4 ECTS
Comportement organisationnel et GRH	FPG235	4 ECTS
E-GRH et SIRH	FPG236	4 ECTS
Management international des RH dans un monde en transition écologique	FPG218	4 ECTS
Problématiques de rémunération	FPG237	2 ECTS
Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique	FPG226	4 ECTS
Une UE au choix parmi 4 ECTS		
Gestion des talents, GPEC, Innovations RH dans un contexte de transition écologique	FPG108	4 ECTS
Genre et travail	GME101	6 ECTS
Prospective, décision, transformation	PRS201	6 ECTS
Droit et discriminations : agir contre les discriminations	DRS210	2 ECTS
Gestion de la diversité en ressources humaines	FPG225	2 ECTS
Sociologie du travail et de l'emploi	AST106	6 ECTS
La formation des adultes : histoire, enjeux et acteurs	FAD101	4 ECTS
Mémoire de fin d'études	UA2324	12 ECTS

Blocs de compétences

Code, N° et intitulé du bloc

Liste de compétences

MR108B10

RNCP35912BC01

Stratégie de transformation des RH (Usages avancés et spécialisés des outils numériques)

Donner les outils pour mettre développer une gestion des RH qui prenne en compte la diversité des cultures (expatriation, impatriation, gestion de personnel à l'étranger, intégration de personnel étranger). Intégrer les clés du management multiculturel pour s'adapter à une gestion internationale de l'emploi (recrutement, mobilité internationale, rémunération, formation, accompagnement, rapatriation). Présenter l'approche du Management des Talents qui s'impose dans les stratégies d'attraction et de rétention des collaborateurs dans un contexte international..

Mener une transformation digitale au sein d'une équipe, connaître les outils de transformation dans le domaine RH, avoir une vue d'ensemble des pratiques de grandes et petites entreprises dans le management avec le numérique, comprendre les impacts de l'intelligence artificielle sur les RH.

Prendre en compte les évolutions des transformations des entreprises avec le numérique et l'Intelligence Artificielle, concevoir et piloter une politique de ressources humaines cohérente avec la stratégie de l'entreprise et les contextes sectoriels. Comprendre et identifier les éléments de stratégie d'entreprise qui interagissent avec une stratégie RH à l'ère du numérique et de l'IA.

MR108B20

RNCP35912BC02

Méthodologie et études RH (Développement et intégration de savoirs hautement spécialisés)

Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale

Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou à l'interface de plusieurs domaines

Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines

Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux

Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation

Ecrire un Mémoire.

Comprendre les principaux enjeux liés à la prospective et à son application dans les organisations publiques et privées. Etre apte à décider de l'opportunité de recourir aux méthodes de prospective et à en diriger le processus au sein d'une organisation, notamment dans un contexte de transformation. Savoir mobiliser les méthodes adéquates de prospective en fonction des besoins de l'organisation : conduite du changement, mobilisation des équipes, élaboration de la stratégie à moyen et long terme.

MR108B30

RNCP35912BC03

Connaître les enjeux et modalités de l'accompagnement humain et social des transformations des organisations. Actualiser les compétences juridiques et de dialogue social pour accompagner les changements. Approfondir les techniques de gestion des ressources humaines afférentes à cet accompagnement.

Savoir construire une problématique et des hypothèses.

<p>Approches contingentes des RH (Communication spécialisée pour le transfert de connaissances)</p>	<p>Connaître des bases en méthodologie de recueil et traitement de données, qualitatives et quantitatives (réaliser une enquête par questionnaire, une enquête qualitative, faire des traitements statistiques de base). Restituer les dispositifs actuels dans leur évolution historique, identifier les déterminants économiques institutionnels sociaux et culturels de l'appareil de formation</p>
<p>MR108B40 RNCP35912BC04 Cadres d'analyses RH et sociologiques (Appui à la transformation en contexte professionnel)</p>	<p>Capacités à mobiliser de nouvelles théories sociologiques pour analyser des phénomènes comme l'innovation, les nouvelles formes organisationnelles, de reconnaissance, d'apprentissage organisationnelle, etc. Connaissance historique et actuelle des acteurs, règles, dispositifs de relations professionnelles, capacité d'analyse des systèmes de relations professionnelles (conflits, négociations), mise en perspective internationale. Maîtriser les outils permettant la mise en oeuvre d'une analyse sociologique de l'organisation du travail et des situations professionnelles.</p>
<p>MR108B50 RNCP35912BC05 Pilotage des compétences en contextes digital et social (Réflexion et élaboration de la stratégie RH)</p>	<p>Connaître des processus de gestion des compétences, acquérir des enjeux, stratégies et pratiques d'entreprise dans ce domaine en lien avec les nouvelles réformes sociales. Utiliser des outils liés à la gestion des compétences (référentiels, cartographie etc;..). Mettre en place d'entretien d'évaluation des compétences et de formations. Accéder, une culture revalidée des fondamentaux historiques et sociologiques des relations sociales en France et sur quelques références mondiales. Savoir faire un diagnostic sur les pratiques de changement social dans les organisations. Accompagner des changements progressifs de relations sociales dans différents contextes. Maîtriser les outils opérationnels afin de faire évoluer les pratiques de dialogue social dans un souci de revitalisation des partenaires, de compréhension des enjeux par les managers, d'implication retrouvée des salariés. Orienter une démarche de dialogue dans des situations de tension, d'anticipation et de routine. Connaître et pratiquer la mise en oeuvre de SIRH et/ou de logiciel RH. Avoir élaboré un cahier des charges (SIRH/logiciels RH). Connaître les processus RH et la façon dont on les reconfigure</p>
<p>MR108B60 RNCP35912BC06 RH et développement personnel (Conception et pilotage de solutions de gestion en GRH)</p>	<p>Mettre en place des politiques de recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération, de gestion des carrières et de gestion des temps. Mettre en place dans une organisation un processus de recrutement par internet et le faire évoluer. Comprendre les enjeux et les mécanismes de la mise en place d'une GPEC. Sélectionner les outils "utiles" à la déclinaison de la GPEC compte tenu du contexte de l'entreprise. Elaborer des outils comme : un référentiel de compétences, des cartographies de compétences et des entretiens d'évaluation intégrant les compétences. Comprendre les bases du management intergénérationnel. Déchiffrer un accord GPEC. Comprendre la différence entre Gestion des compétences et Gestion des talents. Savoir quels sont les ingrédients d'une Gestion des talents. Effectuer une veille sur les pratiques RH existantes et leurs évolutions et identifier les pratiques innovantes en RH.</p>

MR108B70

RNCP35912BC07

Pilotage et évaluation des indicateurs de performance RH
(Mesure et contrôle des outils et méthodes de gestion en GRH)

Comprendre les spécificités des différents types d'audits sociaux et leur modalités méthodologiques afin de mettre en oeuvre des audits sociaux (RSE).

Maîtrise des concepts juridiques et des pratiques en matière de relations individuelles et collectives du travail. Analyser des textes de la jurisprudence sur des questions problématiques.

Porter un diagnostic sur l'adéquation d'un dispositif de rémunération ("package") et un contexte. Faire appel aux ressources adaptées pour faire évoluer le package. Utiliser les outils d'audit social appliqué aux rémunérations et avantages sociaux.

MR108B80

RNCP35912BC08

Diversité et cadre d'un travail éthique (Règles, Normes et Qualité
en GRH)

Connaître l'existence de certains traitements statistiques simples afin de pouvoir les réaliser ou afin de les interpréter lorsqu'ils ont été réalisés par un département statistique ou à un institut de sondage. Cette unité d'enseignement s'adresse à des non-statisticiens.

Connaître les politiques de GRH en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de luttes contre les discriminations. Identifier les pratiques et les outils RH accompagnant ces politiques. Mettre en place une politique de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Manager une équipe diverse en respectant les identités de chacune.

Comprendre les textes juridiques et de leur mise en application, utiliser les outils juridiques nécessaires, résoudre de cas simples. Identifier les discriminations (diagnostic) dans l'entreprise, négocier et conclure un accord d'entreprise performant pour rendre le droit effectif.

Sensibiliser les décideurs des organisations et dans les différentes entités du Ministère de la Culture les membres des services RH, les responsables opérationnels, les élus du personnel, les syndicats et les salariés à l'égalité professionnelle et à la mixité. Mener des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité à tous les niveaux de l'organisation. Contribuer à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement de programme de lutte contre les discriminations.

MR108B90

RNCP35912BC09

Management d'un projet avec des pratiques innovantes (Culture
managériale et organisationnelle)

Gérer un projet, compétence transverse, compréhension des enjeux du management de projet, grilles de lectures de l'organisation des projets et des forces/faiblesses des différents types d'organisation selon la nature des projets, connaissance des spécificités du travail en projet et des bonnes pratiques en matière de gestion des équipes projets, principes de fonctionnement, intérêt et limites des principaux outils de gestion Extraire d'expériences et de cas réels des méthodes de diagnostic organisationnel se référant à des théories des organisations innovantes, incluant les questions de développement durable et de nouvelles formes de gouvernance. Réaliser en groupe des diagnostics territoriaux de gouvernance et de parties prenantes (Multi Stakeholders) et identifier des solutions innovantes d'apprentissage organisationnel. Développer des compétences managériales transverses : gestion de groupe, expression d'arguments divergents,

argumentation de points de vue, réalisation de posters, de power points animés en vue de convaincre.

Capacité à mieux communiquer en anglais à l'oral et ou à l'écrit, notamment dans des situations professionnelles à partir d'objectifs individualisés définis en début de formation.

Développement de compétences de compréhension, d'expression, d'interaction. Les compétences visées sont celles définies dans la grille du CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les langues).