

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 peuvent être proposées 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 accessible 100% à distance en régions et en outre mer

Formation en apprentissage au Centre Cnam Pays de la Loire (M1 et M2) et Mulhouse (M1).

Formation hybride à Paris et Ile-de-France

Le Master se décompose en deux étapes indépendantes M1 et M2.

M1 :

Pour candidater à Paris : <https://www.cnam-paris.fr/master-ressources-humaines-et-transformations-numeriques-1179699.kjsp?RF=>

- Bac + 3 ou VAE : Licence Cnam, licence universitaire ou diplôme de même niveau homologué ou reconnu équivalent

- Prérequis: **DRS101** pour les candidats n'ayant jamais suivi et validé d'UE en droit social / droit du travail + **FPG001** pour les candidats n'ayant jamais suivi et validé d'UE en GRH.

Si la candidature est acceptée, l'inscription se fait auprès du service de scolarité du Cnam. Dépôt des dossiers de février à fin septembre.

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.

M2 :

- Réussite du M1 du Cnam : admission automatique avec dépôt d'un dossier de candidature sans sélection

- Pour les titulaires d'un M1 autre que celui du Cnam ou d'un autre diplôme BAC + 4 avec expérience professionnelle en RH ou tout autre domaine d'au moins 2 ans ou VAE : dépôt d'un dossier de candidature et sélection

Dépôt des dossiers pour le M2 de février à fin 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 et validé d'enseignement en GRH : il faut valider l'UE FPG102

- personne n'ayant pas suivi et validé d'enseignement en droit social : il faut valider l'UE DRS101

Mis à jour le 17-04-2024



Arrêté du 08 juillet 2021.

Accréditation jusque fin 2024-2025. le 08-07-2021

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)

- personne n'ayant ni suivi et validé une UE de GRH et de droit social: il faut valider FPG102 et DRS101.

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

Financement de sa formation : https://www.cnam-paris.fr/financer-ma-formation/financer-ma-formation-1412204.kjsp?RH=vae_bis

Code répertoire : RNCP35912

Code CertifInfo : 92015

Contact national :

EPN16 innovation - RH

EPN16, 2 rue Conté

75003 Paris

01 40 27 21 63

Corinne Mollier

corinne.mollier@lecnam.net

Objectifs

Le Master Gestion des Ressources Humaines et transformations numériques (M1 + M2) accueille des professionnels qui souhaitent s'orienter vers la filière RH et / ou la transformation des métiers dans l'entreprise.

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 collaborati

- Mettre en place des dispositifs pour **transformer les métiers et les compétences avec l'IA générative**

- **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 avec des témoignages de DRH provenant de grandes entreprises, 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
- Développer les activités RH nécessaires au fonction d'une entreprise (rémunération, administration du personnel, SIRH, recrutement, gestion des compétences et des talents, Indicateurs sociaux, QVT, RSE et accompagnement des thématiques de transition écologique dans les métiers, etc.)

- Participer à la transformation numérique de l'entreprise en intégrant l'Intelligence Artificielle
- Accompagner la transformation des métiers de l'entreprise avec l'Intelligence Artificielle Générative et la montée en compétences numériques des collaborateurs
- Concevoir, mettre en place et piloter des politiques de gestion de l'emploi et de développement des carrières et des mobilités
- 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
- Conduire des diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux (audit social)
- Maîtriser le cadre juridique et réglementaire de la fonction

Pour voir les cours en M1 et M2 : <https://bit.ly/4b1ALGm>

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 et IA générative

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 et IA générative)

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 et IA générative	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)

- Piloter son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management
- Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes)

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.

Etre en capacité de maîtriser l'IA générative pour l'appliquer en RH.

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.

<p>MR108B30</p> <p>RNCP35912BC03</p> <p>Approches contingentes des RH (Communication spécialisée pour le transfert de connaissances)</p>	<p>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.</p> <p>Savoir construire une problématique et des hypothèses. Connaître des bases en méthodologie de recueil et traitement de données, qualitatives et quantitatives (réaliser une enquête par questionnaire, une enquête qualitative, faire des traitement statistiques de base).</p> <p>Restituer les dispositifs actuels dans leur évolution historique, identifier les déterminants économiques institutionnels sociaux et culturels de l'appareil de formaton</p>
--	--

<p>MR108B40</p> <p>RNCP35912BC04</p> <p>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.</p> <p>Maitriser les outils permettant la mise en oeuvre d'une analyse sociologique de l'organisation du travail et des situations professionnelles.</p>
---	--

<p>MR108B50</p> <p>RNCP35912BC05</p> <p>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.</p> <p>Accquérir, 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. Maitriser 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.</p> <p>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>
---	---

- Développer des politiques et pratiques de GRH dans les différents domaines de la Gestion (recrutement, formation, etc.) des Ressources Humaines en veillant à une contextualisation des pratiques
- Appliquer et mettre en œuvre des politiques et pratiques de

GRH dans les domaines du développement RH (compétences et des métiers), de l'évaluation et de la gestion des trajectoires professionnelles, etc.

MR108B60

RNCP35912BC06

Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion en GRH
(Conception et pilotage de solutions de gestion en GRH)

Mettre en place des politiques de recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération, de gestion des carrières et de gestion des temps.

Etre en capacité de choisir les bons outils d'IA génératives pour les pratiques RH de recrutement, gestion des talents et des compétences.

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.

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 à 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 chacun.e

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).

Piloter son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management
Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes).

- Développer ses propres compétences et représentations au travers de la passation de nombreux outils, exercices et tests. Saisir par l'esprit. Saisir par l'esprit.
- Favoriser les relations interpersonnelles (sensibilité aux autres, leadership, gestion des conflits) à l'aide du travail en groupe afin de permettre un processus d'apprentissage.
- Utiliser les outils relatifs au recrutement, à l'appréciation et au développement des Ressources Humaines tels que les techniques d'analyses de poste (traditionnelles et stratégiques), les entretiens, les tests psychométriques, les mises en situation (assessment center) ou le 360°. L'UE RDRH intègre la passation de ces exercices et tests.
- Mobiliser les concepts et les outils relatifs à l'appréciation et au développement du personnel.
- Mettre en place les règles et principes du management à l'aide de certains outils (illustrations de l'intérêt, des limites et des conditions d'utilisation de ces outils) afin de favoriser la

MR108BA0

RNCP35912BC10

Accompagner les comportements et postures au travail

relation management-GRH.

- Favoriser le développement de l'implication au travail et dans l'entreprise, prévenir les risques psycho-sociaux, mieux gérer le changement par des politiques de GRH adaptées en utilisant principales approches théoriques des comportements humains en entreprise et des structures d'entreprise .
- Rédiger un rapport d'expérience professionnelle ou de stage dans un service RH ou connexe .