

## Master 2 GSRH-IPC GESTION STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES INNOVATION PROJET CHANGEMENT En apprentissage et formation continue



*« La transformation digitale des RH ?  
Le défi d'innover pour gagner en performance.  
Des compétences requises,  
allant de la gestion de projet SIRH  
à l'accompagnement du changement,  
en passant par le socle RH,  
droit du travail et développement des RH.  
Des missions exigeantes,  
sources d'une réelle fierté ! »  
Arnaud Pellissier-Tanon  
Responsable pédagogique*

### ► PUBLIC

Le MASTER s'adresse aussi bien aux étudiants de Master 1 ou de Master 2 désirant acquérir une solide formation en transformation digitale des RH, qu'aux professionnels expérimentés en reconversion ou en évolution de carrière vers la transformation digitale des RH.

### ► OBJECTIFS

Le Master a pour objectif de former des professionnels des Ressources Humaines, experts de la transformation digitale de leur fonction, et les dote, pour ce faire, des compétences requises en gestion de projet, SIRH, droit du numérique, communication, formation, accompagnement du changement. Il les renforce sur le socle de leur métier, droit social et développement des RH. Il leur donne le recul nécessaire à l'alignement de la stratégie de digitalisation sur la stratégie de l'entreprise.

### ► PRINCIPAUX DEBOUCHES

Toutes les entreprises se posent, un jour ou l'autre, la question de la digitalisation de leur fonction RH. Les outils SIRH, développés à l'origine pour les workflows de l'administration du personnel, de la gestion des temps et de la paie, permettent maintenant de mettre au service du développement RH la mémoire et la puissance de calcul des ordinateurs. Des outils de communication de l'information et d'aide à la décision permettent de décentraliser ou de déléguer les tâches effectuées jusqu'alors par les services RH. HRBP et managers bénéficient de cette transformation mais voient leurs responsabilités augmenter en proportion. On assiste à une reconfiguration de la fonction RH.

Devenus experts de la transformation digitale, les diplômés du Master exercent en grandes entreprises ou en cabinet de conseil. Ils participent, en mode projet, à la réorganisation des services, processus et fiches de poste, au choix des outils digitaux, en relation avec les ESN prestataires, à leur déploiement et à l'indispensable accompagnement du changement. Les appellations qui recouvrent de telles missions sont très diverses. Ces missions comportent toutes une dimension de maîtrise d'ouvrage ou de maîtrise d'œuvre en SIRH, ou d'assistance à la MOA ou à la MOE.

Le caractère généraliste RH de la formation permet aux diplômés d'évoluer dans la fonction RH. En entreprise, ils quitteront le monde des projets pour assumer des responsabilités opérationnelles dans les domaines de leur expertise fonctionnelle, recrutement, mobilité, formation, rémunération, communication, audit social, etc. Ils évolueront à terme vers des postes de direction. Ils peuvent rester en cabinet et voir leurs responsabilités s'élargir, au-delà de la chefferie de projet, à des responsabilités d'encadrement, comportant une dimension commerciale. De nombreuses passerelles existent entre ces deux mondes de la fonction RH.

### ► LISTES DES ACTIVITES VISEES PAR LE DIPLOME

#### Missions stratégiques ou de direction :

- Définition de la politique RH
- Conception de la stratégie de digitalisation
- Pilotage des projets de transformation

#### Missions opérationnelles :

- Digitalisation (benchmarking, innovation, partenariat, communication, accompagnement au changement)
- SIRH (analyse des besoins, gouvernance des données, test et déploiement des solutions, assistance aux utilisateurs)
- Développement RH (Gestion des Compétences, Gestion de la Performance, Recrutement, Talent, Mobilité et Carrière, Formation, Rémunération, Contrôle de Gestion Sociale etc.)

### ► COMPETENCES OU CAPACITES EVALUEES

#### Rendre la fonction RH partenaire d'affaire :

- Anticiper l'évolution de l'organisation (diagnostic stratégique, organisationnel et psycho-social)
- Décliner les politiques RH en processus
- Concevoir la digitalisation des process
- Mesurer son impact organisationnel et financier

#### Doter l'entreprise des outils RH en déployant une démarche projet :

- Définir le schéma directeur
- Analyser les besoins et rédiger le cahier des charges
- Concevoir les fonctionnalités avec la DSI, et le prestataire

- Piloter le déploiement des solutions
- Accompagner le changement, informer, former, appuyer

#### Piloter la politique de développement RH :

- Déployer les processus
- Se tenir en support des responsables opérationnels
- Négocier avec les partenaires

#### Susciter des relations de travail harmonieuses :

- Respecter le droit du travail et le RGPD
- Entretenir les relations professionnelles et interpersonnelles
- Veiller à la qualité de vie au travail et à la prévention des RPS
- Négocier et résoudre les conflits

### ► CONDITIONS D'ADMISSION

Pour accéder au M2, il faut être diplômé d'un Master 1 ou d'un titre équivalent et d'une expérience professionnelle en RH suffisante pour révéler une appétence à la digitalisation de la fonction RH et motiver le projet d'achèvement d'études (dans une logique d'expertise) ou de reprise d'études (dans une logique d'évolution de carrière).

Les candidats ne disposant pas d'un titre de niveau bac+4 peuvent demander à bénéficier d'une validation des acquis professionnels et personnels (VAP).

L'Université aide les candidats en alternance à trouver un contrat (apprentissage ou contrat pro). Elle ne peut se substituer à eux dans leurs démarches. Pour les personnes en formation continue, il est recommandé de conforter les acquis du M2 par des missions en digitalisation dès l'entrée en formation.

La candidature se fait via la plateforme [eCandidat](https://ecandidat.univ-paris1.fr/ecandidat) à laquelle on accède via la page d'information du diplôme sur le site de Formation Continue Panthéon Sorbonne (FCPS) ou directement sur : <https://ecandidat.univ-paris1.fr/ecandidat>.

Le dossier de candidature comporte notamment un curriculum vitae et une lettre de motivation, démontrant un projet professionnel construit, mettant en évidence l'apport de la formation à ce projet professionnel, en termes de compétences requises et à acquérir. Une première sélection a lieu sur dossier. Un entretien individuel avec le responsable pédagogique de la formation permet de valider le projet ou d'orienter le candidat vers d'autres voies.

### ► PEDAGOGIE

Nos étudiants bénéficient des pratiques développées par notre centre de formation continue, notamment la pédagogie des adultes. Nos intervenants, universitaires et professionnels, s'appuient sur l'expérience professionnelle des formés pour mettre en relief la pertinence opérationnelle de leurs propos et développer leurs compétences professionnelles. L'enseignement en petits groupes, favorise l'interaction, l'échange et le travail de sous-groupe.

L'unité de base d'enseignement est la demi-journée de 3h30. Chaque cours rassemble autant de demi-journées que l'étendue du programme requiert, soit en les étalant de regroupements en

regroupements, pour favoriser une assimilation progressive des hard skills, soit en les rassemblant en un moment donné, sous la forme d'un séminaire, ce qui favorise l'acquisition de soft skills, par le biais de simulations d'entreprise, hackathons, etc.

Chaque étudiant est amené ainsi à réaliser, individuellement ou en petit groupe, une multitude de travaux, analyse de cas pédagogique, analyse de sa propre expérience professionnelle, synthèse de théories ou de bonnes pratiques. Ces travaux donnent lieu à une restitution orale ou écrite, prenant toutes les formes adaptées au besoin de la pédagogie, exposés structurés, jeux pédagogiques, etc. selon le caractère théorique ou appliqué de la matière. Les étudiants ont accès à toutes les ressources de l'Université, notamment à ses bibliothèques et à l'Espace Numérique de Travail.

### ► LE PROJET OPEN HR

Un programme spécifique, l'Open HR, forme les étudiants à la gestion de projet. Organisés en équipes-projet, ils travaillent pendant quatre mois sur les problématiques soumises par les entreprises partenaires. Ils commencent par analyser le contexte, réalisent un benchmark et prospectent des start-ups et prestataires, pour mieux formuler des propositions innovantes et opérationnelles. Ils suivent ainsi toutes les étapes d'un projet innovant et développent, par l'expérience, les compétences comportementales de l'innovation, de la gestion de projet et du travail en équipe.

### ► LE MEMOIRE

L'accent de la formation est mis sur le mémoire. Il est conçu comme l'occasion de développer une expertise en lien avec le projet professionnel. Un encadrement spécifique lui est consacré (cours de méthodologie et tutorat individuel). Il donne lieu à soutenance.

Le mémoire est un travail individuel de documentation, analyse et rhétorique écrite et orale. La réflexion des étudiants est structurée à l'aide d'une méthode précise, débouchant sur la confrontation de considérations théoriques et d'observations empiriques, afin de développer des compétences dans ces deux types de documentation et d'argumentation. La finesse de leur conjonction est jugée par la portée opérationnelle des préconisations qui en découlent.

L'avancement du travail est jalonné par un déroulé précis, partant du choix du thème et de sa problématisation, pour finir au dépôt du manuscrit et à sa soutenance orale. Du temps est donné aux étudiants pour approfondir par eux-mêmes leur réflexion. La gestion de l'autonomie fait partie des apprentissages apportés par le mémoire.

## ► ORGANISATION DE LA FORMATION

### RENTRÉE

Une session est organisée par année. Elle débute à la mi-septembre. Les cours s'étalent sur 14 mois, jusqu'à la fin octobre de l'année suivante.

### RYTHME

La formation est organisée d'une façon compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle en alternance. Les heures de cours et les différents enseignements complémentaires sont répartis sur 16 semaines bloquées, une par mois en moyenne. Les horaires : du lundi au vendredi, par journée de 7h.

### TRAVAIL PERSONNEL

Le suivi de la formation ainsi que la préparation du mémoire nécessitent, outre une participation assidue aux enseignements, un temps de travail personnel non négligeable. Les formés doivent prévoir, au-delà des heures de formation, une disponibilité réelle sur le temps professionnel et/ou personnel pour les études, lectures, travaux de recherche et de rédaction, notamment pour le mémoire.

### INTERVENANTS

Les cours sont assurés par des enseignants de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et par des intervenants professionnels spécialistes, sous forme de cours en groupe dédié.

### CALENDRIER

Pour l'année 2023-2024, la durée de formation s'élève à 546 heures, réparties sur 78 journées de 7h. Elle comporte les 504 heures de cours décrites au programme ci-contre et 42 heures de rentrée, TD et soutenances.

### TARIFS et FINANCEMENT

Les frais de formation s'élèvent à 8240 euros (tarif 2023-2024). Ils sont pris en charge normalement par l'employeur (plan de développement des compétences) ou par un dispositif de financement de la formation professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat pro, Transition Pro, CPF, etc.). La gestion administrative et financière des contrats d'apprentissage est assurée par le CFA Formasup.

Université Paris 1 Panthéon Sorbonne :  
N° d'activité 1175P000475  
SIRET 197 517 170 00019 / APE 803Z  
FCPS est certifié Qualiopi (n°2207 CN 03772-V.1)

## ► PROGRAMME de COURS

### Ressources Humaines et Stratégie .....98

Stratégie des entreprises .....	21
Théorie des organisations et RSE .....	35
Comportement organisationnel .....	21
Théories du changement.....	21

### Environnement juridique et social .... 105

Droit du travail et protection sociale .....	42
Relations professionnelles.....	21
Conflits et négociation.....	21
Droit du numérique.....	21

### Politiques Ressources Humaines .....84

Management par les compétences et formation.....	28
Politique de rémunération.....	28
Gestion des talents.....	28

### Transformation des organisations .....105

Politique de communication .....	21
Accompagnement du changement.....	21
Stratégies de digitalisation .....	21
Gestion de projet digital .....	21
Audit social .....	21

### Méthodologie et mémoire ..... 105

Gestion de projet RH .....	21
Méthodologie mémoire.....	28
Anglais .....	35
Conférences métiers .....	28

### TOTAL : ..... 504

## ► CERTIFICATION

Le Master Droit Economie Gestion, Mention Gestion des Ressources Humaines, Parcours type Gestion Stratégique des Ressources Humaines – Innovation, Projet, Changement (diplôme d'Etat) est décerné aux étudiants qui ont satisfait aux exigences du Règlement du Contrôle des Connaissances.

Le master figure au RNCP sous le numéro 35912  
Il est enregistré par Certif info sous le numéro 112474

## RENSEIGNEMENTS ET CANDIDATURES

Stella de HEMPTINNE : 21 rue Broca, 75 005 Paris - Bureau : A 415

01 53 55 27 87

[recrutementrhfcps@univ-paris1.fr](mailto:recrutementrhfcps@univ-paris1.fr)

[www.pantheonsorbonne.fr/fcps/](http://www.pantheonsorbonne.fr/fcps/)

Formation Continue Panthéon Sorbonne (FCPS) est un service commun de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

