

**MASTER PARCOURS  
GESTION STRATÉGIQUE  
DES RESSOURCES  
HUMAINES -  
INNOVATION, PROJET,  
CHANGEMENT  
\_APPRENTISSAGE ET  
FORMATION CONTINUE  
(ENTRÉE EN M2)**

---

« 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 ! »

**Le centre FCPS propose aux candidats en apprentissage et en formation continue un cycle raccourci, d'une année, correspondant à la seconde année de master.**

La formation dure quatorze mois, de septembre de l'année N à octobre de l'année N+1.

**Calendrier de la promotion 2023-2024 :**

- début de la formation : lundi 11 septembre 2023
- fin de la formation : vendredi 25 octobre 2024

**Candidatures du 01/04/2023 au 30/05/2023 [via la plateforme eCandidat.](#)**

## Infos pratiques

**Composante :** Formation continue Panthéon-Sorbonne (FCPS)

**Campus :** Centre Broca (FCPS & IREST)

## Présentation

### Objectifs

La formation 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

La formation 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.

### Savoir faire et compétences

A l'issue de la formation, les diplômés peuvent déployer les compétences suivantes :

*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

### Les + de la formation

Les étudiants bénéficient des pratiques développées par la Formation Continue Panthéon Sorbonne, notamment la pédagogie des adultes. Les intervenants, universitaires (pour 20% environ des enseignements) et professionnels (pour 80%), 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 en sous-groupe.

### 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'observation empirique, 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.

Regardez le replay de la présentation du master 2 GSRH-IPC en apprentissage et en formation continue lors du Salon de la Formation Continue du samedi 26 mars 2022 :

## Organisation

### Contrôle des connaissances

Chaque étudiant est amené à réaliser, individuellement ou en petit groupe, une multitude de travaux, d'analyse de cas pédagogique ou de son expérience professionnelle, de synthèse de théories ou de bonnes pratiques, donnant 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 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. L'ensemble des éléments constitutifs de la formation fait l'objet d'une évaluation qui s'effectue en contrôle continu (évaluation tout au long de l'année).

Des aménagements d'études peuvent être organisés pour les publics rencontrant des difficultés particulières. Les candidats sont invités à parler à l'équipe pédagogique de leurs difficultés éventuelles, dès la phase de candidature.

### Ouvert en alternance

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, de début septembre de l'année N à la fin octobre de l'année N+1. Les horaires : du lundi au vendredi, par journée de 7h.

### Membres de l'équipe pédagogique

#### Responsable pédagogique :

Arnaud Pellissier Tanon, maître de conférences

#### Gestionnaire de formation :

Stella de Hemptinne

01 53 55 27 87

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

## Relations entreprises et Gestion du contrat d'apprentissage :

Zoë Steinbach

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

## Admission

### Conditions d'accès

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 ([VAPP](#)).

Les candidats visant un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation peuvent candidater à la formation sans avoir trouvé leur contrat au préalable. Nous les aiderons dans leur recherche à l'issue de leur admission. L'administration du contrat d'apprentissage est assurée par le CFA [FORMASUP](#). 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.

Si vous n'êtes pas ressortissant de l'Union Européenne, de la Confédération Suisse ou de l'Espace Economique Européen, il vous faudra demander une autorisation de travail à la DIRECCTE (service de la main d'oeuvre étrangère). Plus d'informations dans le document à télécharger, ci-contre à droite en cliquant que la flèche "Téléchargements" sur fond bleu.

### Modalités d'inscription

#### Candidatures

La candidature se fait via [la plateforme eCandidat](#).

Le dossier de candidature est composé notamment d'un curriculum vitae et d'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.

### Public cible

La formation 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.

Les personnes intéressées par le SIRH, dans ses dimensions techniques, peuvent candidater au [M2 SIRH en apprentissage et en formation continue](#).

Celles qui recherchent une formation généraliste RH, sans l'orientation "transformation digitale" du présent M2 GSRH-IPC, peuvent candidater au [M2 GSRH en apprentissage et formation continue](#)

### Tarifs

(sous réserve de modification)

Tarif Formation continue : 8 240 €

Tarif Autofinancement : 6 180 €

Les frais de formation 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.). Nous accordons une remise aux personnes qui financent elles-mêmes les frais de la formation.

La gestion administrative et financière des contrats d'apprentissage est assurée par le CFA Formasup.

Le master figure au [RNCP sous le numéro 35912](#)

Il est éligible au CPF.

Il est enregistré par Certif info sous le numéro 112474

Taux de réussite des trois dernières années : 98%

FCPS 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)

## Et après

### Insertion professionnelle

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 cabinets 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. Elles 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.

*A la suite de leur formation, les étudiants peuvent occuper des postes de :*

*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.)

# Programme

## Organisation

Calendrier de la promotion 2023-2024 :

- début de la formation : lundi 11 septembre 2023

- fin de la formation : vendredi 25 octobre 2024

## Master 2 Professionnel Gestion stratégique des Ressources Humaines - Innovation, projet, changement (apprentissage)

### Semestre 3

<b>UE 1 : Ressources humaines et stratégie</b>	<b>10 crédits</b>	
Comportement organisationnel	2 crédits	21h
Stratégie des entreprises		21h
Théorie des organisation et RSE		35h
Théorie du changement	2 crédits	21h
<b>UE 2 : Environnement juridique et social</b>	<b>10 crédits</b>	
Conflits et négociation		21h
Droit du numérique	2 crédits	21h
Droit du travail et protection sociale		42h
Relations professionnelles		21h
<b>UE 3 : Méthodologie</b>	<b>10 crédits</b>	
Anglais		35h
Conférences métiers	1 crédits	28h
Gestion projet RH	7 crédits	63h

### Semestre 4

<b>UE 1 : Politiques Ressources Humaines</b>	<b>9 crédits</b>	
Gestion des talents		28h
Management des compétences et formations	3 crédits	28h
Politique de rémunération		28h
<b>UE 2 : Transformation des organisations</b>	<b>10 crédits</b>	
Accompagnement du changement	2 crédits	21h
Audit social	2 crédits	21h

Gestion de projet digital	2 crédits	21h
Politique de communication	2 crédits	21h
Stratégie de digitalisation	2 crédits	21h
<b>UE 3 : Méthodologie</b>	<b>11 crédits</b>	
Mémoire		
Méthodologie du mémoire		42h

## Master 2 Professionnel Gestion stratégique des Ressources Humaines - Innovation, projet, changement (formation continue)

### Semestre 3

<b>UE 1 : Ressources humaines et stratégie</b>	<b>10 crédits</b>	
Comportement organisationnel	2 crédits	21h
Stratégie des entreprises		21h
Théorie des organisation et RSE		35h
Théorie du changement	2 crédits	21h
<b>UE 2 : Environnement juridique et social</b>	<b>10 crédits</b>	
Conflits et négociation		21h
Droit du numérique	2 crédits	21h
Droit du travail et protection sociale		42h
Relations professionnelles		21h
<b>UE 3 : Méthodologie</b>	<b>10 crédits</b>	
Anglais		35h
Conférences métiers	1 crédits	28h
Gestion projet RH	7 crédits	63h

### Semestre 4

<b>UE 1 : Politiques Ressources Humaines</b>	<b>9 crédits</b>	
Gestion des talents		28h

Management des compétences et formations	3 crédits	28h
Politique de rémunération		28h
<b>UE 2 : Transformation des organisations</b>	<b>10 crédits</b>	
Accompagnement du changement	2 crédits	21h
Audit social	2 crédits	21h
Gestion de projet digital	2 crédits	21h
Politique de communication	2 crédits	21h
Stratégie de digitalisation	2 crédits	21h
<b>UE 3 : Méthodologie</b>	<b>11 crédits</b>	
Mémoire		
Méthodologie du mémoire		42h