Ressources Humaines

Master | Contrat d'apprentissage |
RNCP 39011

Master 2 Administration Economique et sociale - Parcours Développement des Ressources Humaines et Formation Digitale (M2_DRH-FD)

PRÉSENTATION

Présentation de la formation

À l'heure de l'explosion des emplois du numérique, il est devenu indispensable pour les professionnels des ressources humaines de maîtriser les outils e-learning afin de mieux remplir leur mission stratégique de développement des compétences. Le Master Développement RH et Formation Digitale a été conçu pour répondre à cette nécessité en intégrant des modules qui forment les étudiants à la conception de formations numériques adaptées aux besoins des entreprises.

Cette formation vise à former des experts RH capables de proposer une vision stratégique non seulement du développement des compétences, mais aussi de l'ensemble des pratiques liées à la formation au sein des organisations. Les étudiants y acquièrent une maîtrise approfondie des démarches qualité en ingénierie de la formation et pédagogie, leur permettant ainsi d'optimiser les ressources disponibles pour une efficacité maximale.

Objectifs de la formation

L'objectif de la formation est de former des professionnels RH capables de:

-Proposer une vision stratégique du développement des compétences et de la formation, que ce soit au sein de la fonction ressources humaines d'une entreprise ou chez un prestataire de services.
-Maîtriser les démarches qualité en ingénierie de la formation et pédagogique, afin d'optimiser les moyens disponibles pour une efficacité accrue.
-Concevoir des modules de formation numérique simples et adaptés aux besoins spécifiques de l'entreprise.
-Apporter une vision stratégique globale en matière de formation, de management des compétences, et plus généralement du développement des ressources humaines, afin de mieux accompagner les changements organisationnels.

Métiers visés

Au sein des entreprises les diplômés peuvent ensuite occuper des postes comme :
- Chargé / Responsable GPEC, Gestion des Carrières, Mobilité interne ou internationale, Emploi et

Compétences, Développement des Talents
- Chargé / Responsable Formation et Gestion des Compétences
- Conseiller Formation
- Responsable Learning & Développement
- Chargé de Développement RH
- Chargé de mission RH en formation digitale
- Chargé de mission Diversité

Rythme d'alternance

Durée : 14 mois, de septembre N à octobre N+1
15 semaines de cours, une par mois en moyenne.

Dates de la formation et volume horaire

1 ère année : > (511 heures)
2 ème année : > (0 heures)
3 ème année : > (0 heures)Durée : 1 an
Nombre d'heures : 511h

ADMISSION

Conditions d'admission

Pré-requis :

Être titulaire d'un Master 1 en GRH, Droit social, AES, Sciences humaines, Sciences sociales, ou équivalent.
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).
Une première expérience dans la fonction RH ou dans le secteur de la formation (stages ou alternance) est également demandée.

Modalités de candidature

La candidature se fait via la plate-forme 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.
Un entretien individuel avec le responsable pédagogique de la formation permet de valider le projet ou d'orienter le candidat vers d'autres voies.

CONTACTS

Vos référents FORMASUP PARIS IDF

Ahoua TOURE

contact@formasup-paris.com

Fabienne HETZEL

Pour les publics en situation de handicap : consultez nos pages dédiées Apprenants et Entreprises.

Vos contacts « École/Université »

Contact

recrutementrhfcps@univ-paris1.fr

PROGRAMME

Code RNCP 34081

Direction et équipe pédagogique

1 : Ressources Humaines et Stratégie
- Stratégie des entreprises
- Théorie des organisations et RSE
- Comportement organisationnel
- Politique européenne de formation

2 : Développement des Ressources Humaines
- Management des compétences
- Politique de gestion de l'emploi
- Politique de formation
- Droit de la formation

3 : Conduite du changement
- Communication RH
- Conduite du changement
- RH Digitale
- Droit du numérique

4 : Concevoir une formation à l'heure du numérique
- Fondamentaux : les grands courants pédagogiques
- Ingénierie pédagogique : concevoir une action de formation

- La pédagogie des formations en e-learning, blended learning et présentiel
- Outils de la formation numérique
- Conception et gestion d'un projet elearning
- Atelier pédagogique

5 : Méthodologie et Mémoire
- Anglais
- Méthodologie mémoire
- Mémoire
- Professionnalisation
- Conférences métiers

Sous la direction de Mme Nathalie Rossini, responsable pédagogique.

Programme détaillé de la formation	Volume horaire session - 1 année 1
1 : Ressources Humaines et Stratégie	105h
2 : Développement des Ressources Humaines	105h
3 : Conduite du changement	84h
4 : Concevoir une formation à l'heure du numérique	112h
5 : Méthodologie et Mémoire	84h
Rentrée et Soutenance	21h

Modalités pédagogiques

Les intervenants s'appuient sur l'expérience professionnelle des formés et mettent en relief la pertinence opérationnelle de leurs propos. Ils développent leurs compétences professionnelles à l'aide

d'exposés structurés, jeux pédagogiques, notes de synthèse, études de cas projectif, rapports d'expertise, QCM, exercices ou cas d'application, rapports d'étonnement, dossiers documentaires, etc.
Chaque étudiant réalise, individuellement ou en petit groupe, des analyses de cas, synthèses de théories ou de bonnes pratiques, donnant lieu à une restitution orale ou écrite sous la forme de livrables de toutes sortes, y compris le multimédia.
L'accent est mis sur le mémoire :
- une expertise en lien avec le projet professionnel
- un encadrement spécifique (cours de méthodologie et tutorat individuel)
- une méthodologie rigoureuse, visant à développer les compétences de prise de recul et critique, analyse et argumentation.

Contrôle des connaissances

Le contrôle des connaissances s'effectue entièrement en contrôle continu.
Pour être diplômé l'étudiant doit avoir une moyenne de 10/20 à l'ensemble des cours et la note minimum de 10/20 au mémoire produit à l'écrit et soutenu à l'oral.

Diplôme délivré

Diplôme de Master. Domaine Droit, économie, gestion ; Mention Administration Économique et sociale ; Parcours Développement des Compétences et Formation Numérique.
Diplôme national de niveau 7 du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche délivré l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

COMPÉTENCES

Suite à leur formation les diplômés vont pouvoir développer les activités suivantes :
- Gérer un plan de développement des compétences
- Développer une stratégie de développement des compétences interne selon des problématiques spécifiques (mobilité interne, diversité, etc.) ;
- Penser une politique de formation en lien avec la stratégie de l'entreprise et dans le respect de la réglementation ;
- Aider l'entreprise à développer une stratégie digitale de sa formation interne ;
- Concevoir des cahiers des charges adéquats aux besoins ;
- Dialoguer avec les divers prestataires sur les contenus pédagogiques ;
- Concevoir des modules simples de formation en elearning.

Développement des RH

- - Mettre en place un plan de développement des compétences.
- - Maîtriser les outils de la gestion des compétences et de la GPEC (référentiels, accords GPEC analyses d'emploi...).
- - Utilisation du cadre légal en matière de formation et de développement des compétences (Lois, accord GPEC...).

Conduite du changement

- - Maîtriser les enjeux juridiques liés au numérique dans le domaine de la formation (chartes informatiques, droit de la propriété intellectuelle...).
- - Concevoir des outils de communication RH adaptés aux situations.

Formation

- - Cerner les enjeux en formation. Conception et gestion d'un projet e-learning.
- - Concevoir un programme de formation dans son ensemble ainsi que les supports pédagogiques.
- - Concevoir une politique formation.

Stratégie des RH

- - Conduire une analyse en prenant en compte les enjeux et les problématiques d'une demande afin de proposer des solutions adaptées dans le respect de la réglementation et de la politique de l'entreprise.

Analyse complexe d'un sujet RH en entreprise et préconisations adaptées

- - Chercher les données pertinentes sur un sujet RH (statistiques, théoriques...).
- - En produire une analyse rigoureuse en vue de confronter les contenus au terrain.
- - En déduire des préconisations pertinentes en tant que professionnel RH.