



DIPLÔME

## Diplôme d'établissement Responsable du développement des ressources humaines en écosystème dynamique

Code : DIE5700A



Niveau d'entrée : Aucun

Niveau de sortie : Aucun

ECTS : 60

### Déployabilité

A la carte : Formation pouvant s'effectuer au rythme de l'élève, en s'inscrivant aux unités du cursus

Package : Formation pouvant se suivre en s'inscrivant à un "package" (groupe d'enseignements indissociables)

## Objectifs pédagogiques

**Accompagner le renouvellement stratégique de la fonction RH inscrite dans une écologie globale de l'entreprise.**

Ainsi, l'entreprise est perçue comme un écosystème composé d'une communauté de **partenaires en interrelations** (collaborateurs, partenaires sociaux, actionnaires, clients, fournisseurs, ONG, acteurs territoriaux, etc.) et évoluant dans un environnement complexe mêlant **dynamisme, interdépendance et incertitude**. La fonction RH et ses différents métiers se positionnent pour **conduire ce renouvellement stratégique en créant de nouvelles opportunités**.

Pour ce faire, les politiques et outils doivent prendre en considération l'évolution des frontières :

- Frontière spatiale : les notions de territoire de l'entreprise et, plus particulièrement, du lieu de travail évoluent via les phénomènes d'externalisation, de collaboration territoriale (eg. mise à disposition de salariés), de revitalisation du bassin d'emploi, de télétravail/travail nomade ;
- Frontière temporelle : avec la flexibilité des temps (horaires de travail, durées) ;
- Frontière sociale - dimension interpersonnelle : avec, d'une part, les actions d'inclusion et de diversité et, d'autre part, les dé nommés « externes internalisés » (intérimaires, consultants, salariés portés, etc.)

;

- Frontière sociale - dimension dialogue social : le dialogue social tend à intégrer de nouveaux acteurs tels que le territoire et, plus particulièrement, le Service Public de l'Emploi Local (eg. maison de l'emploi) ;
- Frontière sociale - dimension RSE : le champ de la responsabilité s'élargit afin de considérer l'impact sur son environnement au sens large et, conséquemment, la multitude des parties prenantes externes (eg. ONG, association, riverains, etc.) permettant aux salariés de s'engager dans des projets personnels et professionnels durant le temps de travail ou hors temps de travail (eg. congé solidaire, volontariat, mécénat de compétences) ;
- Frontière organisationnelle : les « nouvelles » formes organisationnelles exacerbent le collectif de travail temporaire (eg. en réseau, organique, en équipes, virtuelle, allégée) ;
- Frontière juridique : l'évolution des pratiques de corporate governance et, plus particulièrement, du pouvoir de direction de l'employeur tend vers la conception d'un pouvoir « partagé » (eg. groupement d'employeurs).

Ces éléments positionnent la fonction RH comme un **acteur des transformations et une fonction créatrice de valeur intégrée** (Reporting Intégré).

- **Etudes sur l'évolution de la fonction** (et, plus particulièrement des compétences recherchées) :
  - Verrier Gilles, Bourgeois Nicolas, « Chapitre 28. Des DRH capitalisant sur leur écosystème », dans : , Les RH en 2030. 30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise, sous la direction de Verrier Gilles, Bourgeois Nicolas. Paris, Dunod, « Hors collection », 2020, p. 254-261. URL : <https://www.cairn.info/--9782100808380-page-254.htm>
  - « The Future of Jobs 2018 », World Economic Forum, 2018.
  - APEC/ANDRH, Evolution de la fonction RH à travers les offres d'emploi de l'APEC, octobre 2017.
  - Cegos, Radioscopie des DRH- Baromètre de l'Observatoire Cegos, 2016.
  - APEC, Référentiel des métiers des Ressources Humaines, 2011.

## Compétences et débouchés

**Ce diplôme vise à accroître la capacité à concevoir et déployer des politiques de développement des Ressources Humaines en écosystème dynamique:**

- L'accroissement des capacités à concevoir et déployer des politiques et **outils de développement** des RH qui s'inscrivent dans une démarche écosystémique (transformation digitale, inclusion et diversité...) ;
- L'enrichissement des connaissances théoriques et méthodologiques relatives au processus de recueil et d'analyse des **informations stratégiques, organisationnelles et sociales en écosystème** (secteur d'activités, pôle de compétitivité, vision internationale...) ;
- La maîtrise de différentes méthodologies à des fins **communicationnelles et informationnelles** (réseau d'entreprise...) ;

## Méthodes pédagogiques

Les enseignements théoriques, couplés à des mises en application en travaux dirigés et travaux pratiques sur matériels et logiciels métiers permettront une professionnalisation rapide. L'espace numérique de formation du Cnam (Moodle) permet à chaque enseignant de rendre accessible des ressources spécifiques à ses enseignements. Des modalités plus détaillées seront communiquées au début de chaque cours.

## Prérequis et conditions d'accès

**Public visé :**

- Diplômé(e)s Titre RNCP niveau 6 Responsable Ressources Humaines (CPN0400A) ;

- Diplômé(e)s d'un master 1 (RH, psychologie du travail et des organisations, droit social...).

### **Expérience requise dans le domaine.**

#### **• Situation 1 :**

- l'auditeur a exercé des activités professionnelles couvrant au minimum 2 domaines de la GRH, au sein d'un service rattaché à la DRH et pendant un minimum de 2 ans ;
- il n'a exercé dans le domaine RH que pendant 1 an (2 domaines RH) mais détient une expérience professionnelle hors RH de 2 ans minimum.

Pensez à demander des états de service à votre employeur (eg. fiche de poste signée par l'employeur) et/ou un certificat indiquant la périodicité et les missions effectuées !

#### **• Situation 2 :**

- L'auditeur ne répond pas aux critères d'expériences susmentionnés mais a exercé des activités professionnelles hors domaine RH pendant au minimum 1 an (cumulées) et quelques missions en RH au sein d'une fonction RH ou en appui à la fonction RH (manager).

Dans ce cadre, il devra effectuer un stage de 3 à 6 mois en fonction de ses activités professionnelles passées. Il devra rédiger un rapport de stage en présentant succinctement son parcours puis en se focalisant sur les missions réalisées dans ce cadre professionnel.

Une méthodologie du rapport d'activités/d'expériences est disponible en ligne pour vous aider dans cette démarche. <http://innovation.cnam.fr/>

## **MENTIONS OFFICIELLES**

### **Mots-clés**

[Gestion des ressources humaines](#)

[Ressources humaines et organisation](#)

[Management et stratégie](#)

Informations complémentaires

### **Type de diplôme**

[Diplôme d'établissement Niveau V](#)

### **Code NSF**

315m - Ressources humaines, gestion de l'emploi

### **Codes ROME**

Adjoint / Adjointe au directeur des ressources humaines[M1503]

Chargé / Chargée du développement des ressources humaines[M1502]

### **Formacode**

Gestion ressources humaines [33054]

### **Code du parcours**

DIE5700A

## Modules d'enseignement

- [Analyse des emplois et des activités professionnelles](#)
- [Communication, culture, expression pour ingénieurs et cadres](#)
- [Développement des compétences en situation de travail](#)
- [Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique](#)
- [Droit social européen et international](#)
- [Gestion de la diversité en ressources humaines](#)
- [Handicap et entreprise : de l'intégration au maintien dans l'emploi](#)
- [Innovation Publique, les grands enjeux](#)
- [Management des projets d'innovation par enjeux](#)
- [Management international des RH dans un monde en transition écologique](#)
- [Marketing et réseaux sociaux](#)
- [Mémoire](#)
- [OID, Organisation innovante & durable \(2\)](#)
- [Prospective, décision, transformation](#)
- [Rapport expérience professionnelle](#)
- [Responsabilité pénale et civile de l'employeur et du salarié](#)
- [Responsabilité sociétale des entreprises](#)
- [Santé, sécurité et qualité de vie au travail dans la pratique managériale](#)
- [Sociologie des relations professionnelles](#)
- [Stratégie d'entreprise I : analyse stratégique](#)

## Blocs de compétences

Un bloc de compétences est constitué d'un ensemble d'Unités qui répond aux besoins en formation de l'intitulé du bloc.

Les unités ci-dessus sont réparties dans les Blocs de compétences ci-dessous.

Chaque bloc de compétences peut être validé séparément.

Information non disponible, pour plus d'information veuillez [contacter le Cnam](#)