



Métiers
du **Management**

stjo
lycée
campus
st-jo.com

BAC +5

MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES

BAC+5 en alternance

Titre délivré par ECORIS (niveau 7)

Code RNCP 38824 / Date d'enregistrement 27/03/2024

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38824/>

Métiers visés

Le titulaire de la certification peut exercer les emplois suivants : Directeur ou Responsable des ressources humaines, Responsable de l'administration RH et de la paie, Responsable des relations sociales, Responsable du SIRH, Responsable du recrutement, Responsable de la gestion des carrières, Responsable de la formation, Talent manager, Consultant RH, Consultant en recrutement, Consultant en risques professionnels

Objectifs visés

A l'issue de la formation l'apprenant

Elaborer une stratégie RH performante et durable

Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée

Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique

Compétences visées

Le Manager en Ressources Humaines a pour objectif de former des professionnels polyvalents et stratégiques capables de relever les défis présents et futurs de la gestion des ressources humaines dans un environnement professionnel en constante évolution. C'est pourquoi les managers en ressources humaines doivent posséder une compréhension approfondie de la stratégie RH et être en mesure de contribuer activement à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie globale de l'entreprise, en alignant les politiques RH sur les objectifs organisationnels. Ils doivent également piloter la gestion des relations sociales, le recrutement, la formation, tout en s'adaptant aux évolutions économiques, écologiques et numériques

Activités visées :

Définition de la stratégie et d'une feuille de route Ressources Humaines de l'entreprise

Définition d'une politique RSE

Mesure de la performance RH

Conduite d'une démarche QVCT pour favoriser le bien-être et l'engagement des collaborateurs

Organisation du dialogue social et de la concertation avec les membres du personnel ou leurs représentants

Supervision de la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel et de paie

Définition de la marque employeur afin d'attirer les talents et proposer une expérience collaborateur de qualité

Pilotage de la politique de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels

Pilotage des processus RH pour recruter, intégrer et fidéliser les talents

Développement de sa posture de leader dans un contexte de transformation

Pilotage d'un audit RH selon les normes et MPAs

Conduite d'un plan de transformation

Pilotage de la digitalisation de la fonction RH

Vous accompagner dans votre choix... ?

M. Kévin BAUDE

alternance.tertiaire@st-jo.com

Déclaration d'activité : 31620136562

Conception L.MALFOY 14/09/2026 V.8



Pour déposer sa candidature : www.st-jo.com

(rubrique CAMPUS) ou QR CODE ci-contre

Plus d'informations, contacter :

M. Aurélien LEFRANC

Attaché de Direction – Admission

03 21 99 06 99 – *inscriptions@st-jo.com*

Compétences attestées :

Élaborer la stratégie Ressources humaines de l'entreprise en établissant un diagnostic stratégique afin de proposer des orientations stratégiques en phase avec les objectifs de performance fixés par l'entreprise et l'évolution de l'environnement dans une logique de développement durable

Formaliser la feuille de route RH découlant de cette stratégie en définissant les axes prioritaires, les plans d'actions et les modalités de leur mise en œuvre, afin de communiquer ces actions et impliquer les parties prenantes

Réaliser un diagnostic d'impact et une analyse des besoins des parties prenantes, en établissant une veille juridique et environnementale et en administrant une enquête auprès des parties prenantes pour définir les enjeux critiques nécessaires à l'élaboration de la stratégie RSE

Définir une stratégie et une feuille de route RSE (vision, axes prioritaires, plan d'actions, modalités de mise en œuvre) en se basant sur la norme ISO 26000 et le principe de la double matérialité en incluant les critères ESG afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Déployer la stratégie et feuille de route RSE dans l'entreprise en accompagnant les managers opérationnels afin de promouvoir ces actions et sensibiliser les collaborateurs

Elaborer un tableau de bord RH en utilisant des KPI RH à l'aide de logiciels de SIRH afin de mesurer et optimiser la performance de la politique RH de l'entreprise

Réaliser un diagnostic QVCT de son entreprise, en analysant les principaux indicateurs sociaux et en administrant une enquête de satisfaction interne afin d'établir un état des lieux précis de la situation de l'entreprise

Définir un plan d'actions QVCT en réunissant les différentes parties prenantes afin de piloter et suivre sa mise en œuvre

Organiser les élections du Comité social et économique en respectant le cadre réglementaire afin d'en élire ses membres

Animer les réunions avec les partenaires sociaux en respectant les obligations réglementaires en termes d'information et de consultation des élus, en adoptant la bonne posture afin de créer un dialogue constructif et de faire face aux situations de tension

Négocier des accords avec les partenaires sociaux en respectant les obligations légales et en négociant de manière constructive afin de favoriser le consensus autour des décisions de l'entreprise et d'impliquer les parties prenantes dans les décisions de l'entreprise

Contrôler la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel, notamment en mettant à dispositions des salariés les documents réglementaires adaptés au contexte d'exercice de l'entreprise, en réalisant les déclarations obligatoires afin de sécuriser juridiquement les relations employeur/employés

Superviser la paie en définissant les données de calcul et des sommes versées et en mettant en place les contrôles mensuels nécessaires afin d'assurer la conformité des documents

Elaborer une stratégie marketing RH en lien avec la stratégie de l'entreprise en effectuant un diagnostic interne et collaboratif, en définissant les cibles et en tenant compte des critères RSE et d'inclusivité afin d'attirer de nouveaux talents et améliorer l'expérience collaborateur

Construire une proposition de valeur en faisant une veille concurrentielle, en formalisant la culture de l'entreprise, en prenant en compte sa politique RSE afin de démontrer son attractivité auprès des futurs talents et proposer une expérience collaborateur de qualité

Communiquer sur la marque employeur en interne et externe en choisissant des médias adaptés afin de promouvoir l'image de l'entreprise selon des critères RSE et d'inclusivité

Elaborer le plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels à partir des orientations stratégiques de l'entreprise en définissant les objectifs et indicateurs nécessaires à la mesure de la performance et en prenant en compte les enjeux de diversité et de l'inclusion afin de maintenir l'attractivité (retenir et attirer les talents et anticiper les évolutions métiers)

Élaborer les processus de déploiement et de suivi du plan de GEPP en mettant en place un système d'information adapté de type SIRH, en élaborant une stratégie de communication RH interne et externe à l'entreprise, et en s'appuyant sur un système de veille technique (évolution des métiers et des compétences) et réglementaire, afin de respecter les objectifs fixés

Mettre en œuvre le plan de développement des compétences en formalisant les besoins de formation, en optimisant les budgets en fonction des financements disponibles, en sélectionnant ou validant les solutions de formation les plus adaptées aux contextes des salariés (Durée des formations, dispositif pédagogique présentiel ou/et à distance, et/ou en situation de travail) en contrôlant les indicateurs, et en accompagnant les managers opérationnels afin de garantir la performance des collaborateurs

Définir la politique et le plan de recrutement de l'entreprise en concertation avec les directions opérationnelles, en recueillant leurs besoins en recrutement, en identifiant les sources de recrutement, en restant en veille sur les métiers et compétences recherchées, en respectant la réglementation en vigueur et notamment celles relatives à la lutte contre la discrimination et l'inclusion, afin de garantir une politique de recrutement en adéquation avec la GEPP, durable et inclusive

Définir un processus d'intégration en définissant ses principales composantes et en impliquant les managers opérationnels afin de rédiger un processus d'intégration engageant pour fidéliser et participer au bien-être du collaborateur

Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération en s'appuyant la réglementation et sur une veille des usages pratiqués sur le secteur d'activité et le périmètre géographique de l'entreprise (y compris à l'international), en informant les collaborateurs sur les avantages annexes (prime de participation, intéressement, épargne salariale), en prenant en compte les impacts fiscaux et en contrôlant l'évolution de la masse salariale afin de respecter les objectifs fixés par la direction et favoriser l'engagement et la fidélisation des collaborateurs

Asseoir son leadership par un management situationnel afin de promouvoir les compétences individuelles et collectives de l'équipe pour développer motivation, autonomie et efficience collaborative

Constituer le dossier d'audit en identifiant les ressources à analyser, en évaluant la situation actuelle, en mesurant les risques, en tenant compte des règles applicables au sein de l'entreprise afin de réaliser le plan d'audit

Mise en place d'un rapport d'audit en évaluant les différents processus, en remplissant la grille d'audit, en diffusant les questionnaires d'audit aux collaborateurs afin de récolter les informations nécessaires dans le but d'identifier les pratiques à mettre en place ou bannir

Définir les actions à mener en indiquant les résultats obtenus, en proposant des actions à mener et en évoquant les comportements à risques afin de proposer ses actions au comité de direction et les communiquer aux acteurs concernés

Identifier les principaux changements à venir en effectuant un travail de veille (métier, réglementaire, organisationnelle, écologique...) afin de rendre l'entreprise plus agile

Piloter et coordonner une équipe autour d'un projet en organisant son fonctionnement, en prenant en compte les expertises et compétences de chacun, en identifiant les indicateurs de performance et de suivis puis en fixant des objectifs afin de respecter les attendus du projet en matière de délais et de budgets

Mettre en œuvre et accompagner les changements en élaborant un plan de conduite du changement, précisant les plans d'accompagnement et de formation des équipes, en identifiant les leviers de motivation adaptés à chaque profil et chaque équipe, et prenant en compte les enjeux risques et impact du projet sur l'environnement humain de l'entreprise afin d'opérationnaliser ses changements

Piloter la digitalisation de la fonction RH en effectuant un travail de veille et en sollicitant la direction des systèmes informatiques afin d'améliorer les processus mis en place par l'utilisation de logiciel de SIRH ou/et l'intelligence artificielle et permettre la collecte des données dans le respect des règles RGPD

Déployer des outils collaboratifs (plateforme collaborative, knowledge bases, outils de gestion de projet...) pour les équipes, pour répondre aux nouvelles méthodes de travail (télétravail) et besoins/souhaits des collaborateurs (international, handicap) en établissant un diagnostic des ressources disponibles et besoins de l'entreprise, en collaborant activement avec la DSI, en accompagnant les managers opérationnels dans leur mise en place afin de fidéliser les équipes, d'améliorer la productivité et engendrer de la performance

Prérequis

Titulaire d'un Bac+3 (équivalent 180 crédits ECTS) obtenu quel que soit le domaine. Ou faisant état d'un parcours de niveau Bac+2 validé et de 3 années d'expérience professionnelle post BAC+2 dans le secteur tertiaire (sous conditions)

L'accès direct à la 2ème année est ouverte sous conditions.

Public visé

➤ Pour le contrat d'apprentissage : Personne âgée de 16 à 29 ans révolus.

Sans restriction d'âge dans le cas où le candidat est officiellement reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, ou s'il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention du diplôme.

➤ Pour le contrat de professionnalisation : Personne âgée de plus de 30 ans comme salarié en reconversion, demandeur d'emploi...

➤ Pour le contrat stage : Personne titulaire des prérequis.

➤ Le centre est habilité à la préparation à la VAE du dispositif.

Modalités et délais d'accès pour l'entrée en formation

➤ Dossier d'inscription complet / Entretien de positionnement

➤ Validation de la candidature sous un délai de 60 jours

➤ Tests d'entrée validés

➤ Pour le contrat d'apprentissage : L'admission définitive sera soumise à la signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise.

Article L.6222-12 du code du travail : « La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».

➤ Pour le contrat de professionnalisation : L'admission définitive sera soumise à la signature d'un contrat de professionnalisation avec une entreprise.

➤ Pour le contrat stage : L'admission définitive sera soumise à la signature d'une convention de stage avec une entreprise.

Modalité d'évaluation en cours de formation

Contrôle en cours de formation (épreuves écrites et orales) et partiels en fin de semestres, avec remise de bulletins de notes et appréciation de l'équipe pédagogique.

Validation

Le titre est obtenu lorsque le candidat répond aux conditions suivantes : Les moyennes pondérées : • 1ère année - Bloc 1 $\geq 10/20$ (soit 280 points) • 1ère année - Bloc 2 $\geq 10/20$ (soit 320 points) • 2ème année - Bloc 3 $\geq 10/20$ (soit 210 points) • 2ème année - Bloc 4 $\geq 10/20$ (soit 170 points) • 2ème année - Bloc projet professionnel $\geq 10/20$ (soit 220 points) • Moyenne générale par année ≥ 10 (soit 600 points) D'autre part, le candidat devra attester de : \ 60 jours (ou 420h) de présence en entreprise (cf paragraphe II) D/) \ D'un volume d'absences, justifiées ou non, inférieur à 10% du volume horaire annuel total de la formation (en M1 et en M2). Tout candidat dont le nombre d'absences, justifiées ou non, dépasse 10% du temps de formation est susceptible de ne pas être autorisé à se présenter aux partiels de fin de semestre. Il peut rattraper ces heures par le biais des modules en e-learning, sous réserve d'une demande spéciale et écrite justifiant la nécessité du recours au e-learning. Dans le cas contraire, le jury de certification se réserve la possibilité d'invalidiser la note obtenue en mémoire (soutenance orale du semestre 2 de 2ème année). Les matières d'un même bloc de compétences se compensent entre le semestre 1 et le semestre 2. Toutefois les blocs de compétences ne se compensent pas entre eux. 2) Les ECTS Le système des ECTS (European Credit Transfer System ou Système Européen de Crédits Transférables) est fondé sur une normalisation de la comptabilisation de la progression des études supérieures de façon homogène. L'objectif est de favoriser la mobilité en Europe en facilitant la reconnaissance des études et de donner une meilleure transparence au cursus. Le système, employé en Europe et pour les formations d'ECORIS, repose sur la règle suivante : 1 an = 60 crédits ECTS. Dans le cas où le candidat valide le titre, qui se tient sur deux années, il obtient donc 120 crédits ECTS (non applicable pour la VAE).

Validation du double-diplôme : MBA Ecoris Dans le cadre d'une logique de double diplôme, il convient de distinguer les conditions de validation : \ Du titre niveau 7 inscrit au RNCP, à vocation nationale, d'une part, \ Et du diplôme à vocation internationale, intitulé MBA (Master of Business Administration), d'autre part. Ainsi, le MBA Ecoris est validé lorsque le candidat répond aux critères d'évaluation du titre RNCP énoncés ci-dessus et justifie d'un niveau d'anglais équivalent au niveau B2 au CECRL. Ce niveau peut être attesté par le biais de l'une des certifications suivantes : \ Linguaskill business : niveau B2 \ TOEIC : entre 785 et 944 points \ Bright Language : score entre 3.5 et 3.9 Les candidats en parcours académique seront évalués à l'aide d'un test de niveau conforme au niveau CECRL. Les candidats ayant obtenu le titre RNCP disposent de 5 années pour présenter une attestation officielle de réussite de niveau B2 à l'une des certifications citées ci-dessus et ainsi valider le MBA Ecoris.

Nombres de participants

Minimum : 20
Maximum : 50

Dates prévisionnelles

M1 : Début : 09/2026
Fin : 07/2027

M2 : Début : 09/2027
Fin : 09/2028

Durée

800 H de formation sur 2 ans

Lieu de la formation

26-30 route de Calais
62280 SAINT MARTIN BOULOGNE

Tarif

Confère fiche annexe

Moyens et méthodes pédagogiques

- Travail en groupe / TD / Etude de cas
- Centre de ressources
- Accès à la plateforme de ressources numériques
- Méthodes pédagogiques déductives et inductives

Adaptation pédagogique

- Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Avant entrée en formation et signature de contrat (moyens de compensation à étudier avec le responsable pédagogique et le référent handicap du centre en référence aux règles de certification).
- Besoins éducatifs particuliers : Les besoins éducatifs particuliers concernent des apprenants en situation de handicap, malades, à haut potentiel, nouvellement arrivés en France... La pédagogie de l'établissement s'adapte à la diversité des personnes accueillies afin d'individualiser leur parcours de formation. Les apprenants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques regroupent une grande variété de personnes qui ont, de manière significative, plus de mal à apprendre que la majorité des apprenants du même âge quand ils sont dans une situation particulière ou qu'ils souffrent d'un handicap qui les empêche ou les gêne dans leurs apprentissages.

Suite de parcours et/ou insertion professionnelle

Insertion professionnelle: insertion à l'emploi dans les métiers visés (item 1 de la fiche).



Site ECORIS : www.ecoris.com/certificateur/

Lycée + Campus privés Saint Joseph
26 - 30 route de Calais
62280 St-Martin-Boulogne
Tél. 03 21 99 06 99 - contact@st-jo.com



Métiers du Management

FICHE ANNEXE

BAC +5 Manager en Ressources Humaines

BAC+5 en alternance

Suivant Référentiel 2025-2027

2 ans – 777 h (volume horaire minimum)

Programme 1ère année

• SÉMINAIRE D'INTÉGRATION

Team building
Outils linguistiques

• BLOC 1 : Elaborer une stratégie RH performante et durable

Stratégies d'entreprises et politiques durables

- Les analyses, méthodes et outils liés au développement durable
- Le diagnostic RSE et le reporting intégré
- La responsabilité sociale/sociétale de l'entreprise et la fonction durable des ressources humaines
- La fonction RH, les stratégies RH, la création de valeur par la fonction RH et sa mesure dans le cadre du DD et de la RSE
- Les théories du changement, les leviers cognitifs et les leviers pour modifier les comportements

Politique RSE

- Les outils et les méthodes du diagnostic RSE et de développement durable
- Les référentiels reconnus et le reporting ESG
- Les outils et les méthodes de la planification durable
- Mettre en œuvre les leviers de transformation comportementale, sociale, organisationnelle et environnementale
- Les outils et les méthodes d'évaluation de la performance durable

Pilotage stratégique et opérationnel

- Le contrôle de gestion comme outil de pilotage de l'organisation
- Le contrôle de gestion comme acteur du diagnostic stratégique et opérationnel
- L'établissement des budgets et le contrôle et l'analyse des écarts
- Le contrôle de gestion comme acteur du pilotage stratégique et opérationnel

Contrôle de gestion des RH

- Les principaux indicateurs du CGS
- Les principaux coûts
- Les typologies d'analyse du contrôle de gestion sociale

Business model durable et collaboratif

- Les concepts fondamentaux d'une économie circulaire et d'une économie régénérative
- Les différents modèles d'affaires durables, les écosystèmes et écosystèmes d'affaires
- Les principes et mesures des impacts environnementaux, sociaux et économiques de l'économie circulaire ; les critères de l'économie régénérative
- La méthodologie d'élaboration de modèle d'affaires d'une entreprise circulaire ou régénérative
- Les résistances et les freins psychologiques à la transition écologique et énergétique

• BLOC 2 : Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel

Gestion juridique des relations sociales

- Le Comité Social et Economique (CSE) : mise en place et fonctionnement
- Les syndicats
- La négociation collective
- L'obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés
- Les obligations légales en matière de gestion du personnel : les événements familiaux du salarié et la reprise du travail

Santé, pénibilité et qualité de vie au travail

- Le cadre législatif et réglementaire, les responsabilités, les acteurs
- La démarche d'évaluation et de prévention de la pénibilité
- La QV(CT) et les concepts psychosociaux
- L'ergonomie appliquée à la pénibilité et à la QV(CT) (approche simplifiée)

Management des relations sociales

- Le dialogue social, le climat social
- Les différents modes de négociation et les postures associées
- Le management systémique de la relation sociale
- Les stratégies de gestion des conflits et leur déploiement

Prévention des risques psychosociaux

- Le cadre législatif et réglementaire, les responsabilités, les acteurs
- Les risques psychosociaux et la charge de travail
- Le dépistage des risques psychosociaux et leur évaluation
- Les RPS et le DUER
- La démarche de prévention des risques psychosociaux, les indicateurs, les tableaux de bord, les outils et méthodes

Gestion de la paie

- Les principes de rémunération : le bulletin de paie
- La législation et la pratique relatives aux principaux types d'absence et la mise en œuvre dans un bulletin de paie
- La législation et la pratique relatives aux principaux types de départ de l'entreprise et leur mise en œuvre dans un bulletin de paie
- Les procédures de contrôle de la paie

Programme 2ème année

• BLOC 3 : Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée

Formation

- Le rôle du responsable formation, les enjeux de la formation professionnelle les pratiques
- La construction de la politique formation de l'entreprise
- Le processus d'ingénierie : besoins, du plan, financière, d'évaluation, d'achat et aussi ingénierie des parcours professionnels (design, tutorale)
- Les fondamentaux en sciences de l'éducation, les méthodes, techniques et modalités pédagogiques, la professionnalisation
- Le dialogue social au sein de l'entreprise sur la formation
- Les tableaux de bord de la formation et leur communication

Stratégie marketing RH

- Les fondamentaux de la stratégie d'entreprise
- Les outils de mesure (diag/audit/bilan social/mood plan)
- Les outils de la stratégie marketing
- Les fondamentaux de la marque employeur
- Marketing opérationnel ciblé collaborateur et marché 3.0 (diversité, génération Z, RSE, inclusivité)
- Les outils de communication interne et externe

GEPP

- Les principes, les objectifs et les modalités de la GEPP / GEPP
- Le management par les compétences
- La méthodologie et la pratique de la GEPP (politique / stratégie)
- La méthodologie et la pratique de la GEPP (outils quantitatifs - qualitatifs)
- La typologie des leviers d'actions d'une démarche GEPP (formation - entretiens)
- La typologie des leviers d'actions d'une démarche GEPP (recrutement - fidélisation - QVCT)

Gestion des carrières et parcours professionnels

- Les facteurs d'influence des carrières, les acteurs, la mobilité, les freins et les ressorts
- Les systèmes de gestion des carrières et des parcours professionnels, professionnalisation, employabilité, nouvelles pratiques, marketing RH
- Les outils de la gestion de carrière et des parcours professionnels
- La carrière des différents profils : handicap, talents, seniors, femmes, cadres, ouvriers, gen Z...
- La réglementation
- La gestion internationale des ressources humaines

Politique de recrutement

- Méthodologie de recrutement : Analyse des besoins, élaboration de fiches et profils de poste, et évaluation des candidatures
- Cadre légal et éthique : Lois contre les discriminations, respect des règles CNIL, et bonnes pratiques en matière de sourcing et de gestion des données
- Techniques et outils de sélection : Analyse des CV et lettres de motivation, méthodes de recrutement innovantes, et conduite des entretiens en présentiel ou à distance
- Psychométrie et évaluation des candidats : Typologie et utilisation des tests psychométriques (personnalité, aptitudes, intérêts professionnels) pour affiner le recrutement
- Intégration et suivi des collaborateurs : Identification des éléments clés d'un processus d'intégration et évaluation du recrutement pour une prise de décision éclairée

Politique de rétribution

- Les composantes de la rétribution d'un salarié
- Les trois axes d'une politique de rémunération : la rétribution, l'équilibre et l'équité
- La gestion de la rémunération variable des collaborateurs
- La négociation des augmentations de salaires.

• BLOC 4 : Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique

Leadership

- Définir le leadership et appréhender les styles de leadership
- La différence entre Manager et Leader
- Techniques de prise de parole en public
- Mieux se connaître et développer sa confiance en soi
- Les outils et méthodes pour fédérer, valoriser et faire performer une équipe

Management de projet

- Outils d'évaluation de besoins : QQOQCP, diagramme d'Ishikawa
- Outils de planification et d'affectation de tâches : matrice RACI
- Outils de planification et d'affectation de tâches PERT
- Outils de planification et d'affectation de tâches : diagramme de Gantt
- Gestion d'équipe : matrice des compétences, objectifs, indicateurs de performance et suivi

Digitalisation de la fonction RH

- NTIC et Ressources humaines (RGPD)
- Diagnostic des ressources disponibles et besoins de l'entreprise
- Les outils de la digitalisation du recrutement et parcours de vie du collaborateur
- Les méthodes et outils collaboratifs
- Savoir mettre en œuvre un projet d'optimisation de la performance RH

Audit et conseil RH

- Les fondamentaux de l'audit
- La démarche d'audits de la fonction RH
- Les méthodes et outils de l'audit en RH
- La restitution au système commanditaire et le conseil aux managers
- Les critères et les points de contrôle de la fonction RH

Conduite du changement

- Le processus de changement : types de changement, facteurs déclenchants
- Les outils de diagnostic et de pilotage
- Construction d'un projet, les outils organisationnels de co-construction et de veille
- Élaboration d'un plan d'accompagnement et formation des équipes. Outils et leviers de motivation. Gestion des enjeux, risques et impacts
- Les outils et l'application des méthodes agiles

• BLOC : PROJETS PROFESSIONNELS

Cas de synthèse : consulting RH « Définir une stratégie RH globale »

MEMOIRE DE PROJET PROFESSIONNEL

1^{ère} année

- Adopter une démarche de gestion de projet efficace et structurée.
- Développer sa capacité d'analyse et d'argumentation.
- Structurer son raisonnement.
- Améliorer ses qualités rédactionnelles.
- Diagnostiquer l'environnement de l'entreprise.
- Prendre du recul par rapport à ses missions et les rattacher à la stratégie globale de l'entreprise.

MEMOIRE PROFESSIONNELLE

2^{ème} année

- Adopter une démarche de gestion de projet efficace et structurée.
- S'approprier une problématique propre à l'entreprise et à un secteur d'activité.
- Adopter une vision globale stratégique.
- Anticiper les défis d'avenir, comparer avec l'existant, s'informer sur le sujet et les différentes théories, bâtir des hypothèses et les expérimenter sur le terrain, valider ou invalider des hypothèses en confrontant les données littéraires et les données empiriques, formuler des recommandations stratégiques à l'entreprise argumentées, adaptées, innovantes et plausibles.

• Bloc complémentaire (validation du MBA Ecoris)

Anglais (1^{ère} et 2^{ème} année)

- Compréhension orale : comprendre de longs discours et suivre une argumentation complexe dans des contextes professionnels.
- Compréhension écrite : comprendre les idées principales et repérer les détails importants de textes complexes et variés sur des sujets professionnels.
- Test de lexique professionnel dans le domaine de spécialité : connaître la terminologie professionnelle afin de permettre l'employabilité et l'insertion professionnelle.

- Préparation et passage du test de niveau en Anglais

• ÉVALUATIONS

Les résultats des soutenances et des contrôles sur chaque module détermineront l'obtention de la certification « Manager en Ressources Humaines » inscrite au RNCP en qualité de Titre niveau 7 (par arrêté ministériel du 27/03/2024).

Rémunération pendant la formation

L'alternant(e) sera rémunéré(e), au minimum, suivant la grille légale applicable suivant la nature de son contrat (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Pour les stagiaires relevant d'un contrat stage, la gratification suivant de la grille légale ou selon la convention collective de l'entreprise d'accueil.

Individualisation des parcours

Possible avec aval du responsable de formation en amont

Equipe pédagogique / Formateurs (liste disponible sur demande)

- Formateurs / formatrices diplômés dans les domaines professionnels concernés
- Responsable formation
- Equipe administrative
- Equipe commerciale

Lien avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations

Certifications professionnelles enregistrées au RNCP en correspondance partielle :

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP34208 - Manager en stratégie et gestion des ressources humaines</u>	RNCP34208BC01 - Bloc 1 – Analyser les données prospectives, diagnostiquer les opportunités et risques impactant l'entreprise
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP37053 - Manager ressources humaines</u>	RNCP37053BC01 - Définir la stratégie Ressources Humaines de l'entreprise
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP38460 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP38460BC01 - Élaborer la stratégie des ressources humaines
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP34298 - Manager du développement des Ressources Humaines</u>	RNCP34298BC03 - Développer des politiques sociales
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP35657 - Manager des ressources humaines (MS)</u>	RNCP35657BC04 - Développer des relations sociales positives, la qualité de vie au travail (QVT) et l'accompagnement des salariés
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP37857 - Manager du développement des ressources humaines</u>	RNCP37857BC03 - Promouvoir des pratiques de management RH socialement responsables et inclusives
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP38112 - Manager des ressources humaines</u>	RNCP38112BC02 - Pilotage de la Responsabilité Sociétale et conduite du dialogue social
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP35657 - Manager des ressources humaines (MS)</u>	RNCP35657BC05 - Développer l'engagement, la performance individuelle et collective, en facilitant la cohésion interne
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP38112 - Manager des ressources humaines</u>	RNCP38112BC03 - Management de la stratégie des compétences et des talents
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP38137 - Directeur des ressources humaines</u>	RNCP38137BC01 - Piloter la politique de management des talents (attirer, intégrer, développer, engager et fidéliser)
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP38493 - Manager des ressources humaines</u>	RNCP38493BC02 - Définir et piloter la politique de recrutement et de développement des compétences

RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique	<u>RNCP37857 - Manager du développement des ressources humaines</u>	RNCP37857BC04 - Conduire le changement RH d'un projet de transformation avec les managers et les salariés
RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique	<u>RNCP38137 - Directeur des ressources humaines</u>	RNCP38137BC05 - Conduire les projets de transformation organisationnels et digitaux de la fonction RH

Anciennes versions de la certification professionnelle reconnues en correspondance partielle :

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC01 - Elaborer une politique RH alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC02 - Organiser les relations sociales et les conditions de travail, dans une démarche RSE
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC03 - Mettre en œuvre la politique de recrutement ET RNCP35756BC05 - Mettre en œuvre la politique de rémunération et de gestion administrative du personnel
RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC04 - Mettre en œuvre une politique de développement des compétences pour accompagner le changement

Tarif de la formation

Pour l'alternant relevant d'un contrat d'apprentissage :

Conditions tarifaires sur demande Selon le décret n°2019-956 du 13 septembre 2019 « fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ». Le tarif de la formation est aligné sur le montant de la prise en charge de l'opérateur de compétences concerné. Tarif de la formation : coût parcours OPCO par année de formation : 7 070,31€. Il peut varier selon la convention collective dont dépend l'employeur de l'apprenti, et selon les besoins particuliers de celui-ci (complément de prise en charge pour les apprentis en situation de handicap). Zéro reste à charge pour l'entreprise du secteur privé. Article L.6211-1 : « La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. » Les employeurs du secteur public répondent à l'article L.6227-6 du code du travail : « Les personnes morales mentionnées à l'article L.6227-1 prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent (...), à l'exception du secteur public territorial qui bénéficie du décret n° 2020- 786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Il est possible de financer la formation par : Le Compte Personnel de Formation (CPF) de transition ou le projet de transition professionnelle, le plan de développement des compétences, le CSP et PSE (licenciement économique), autres financements possibles (CMA, AGEFICE, FIFPL, ...)

Pour l'alternant relevant d'un contrat de professionnalisation :

Application des articles L 6111-1 et suivants, L6313-1 et suivants. La formation est prise en charge par l'OPCO de l'entreprise. Aucun coût financier est à la charge de l'alternant.

Pour les stagiaires relevant d'un contrat stage : 3 000€, suivant échéancier transmis avant contractualisation.

Pour les entreprises accueillant un alternant en contrat de professionnalisation :

La formation est prise en charge par l'OPCO de l'entreprise d'accueil. Il peut être établi un devis.

Modularisation de parcours

Positionnement défini selon le certificateur.

Notre valeur ajoutée

- Le centre vous accompagne dans la recherche d'un employeur avec une équipe dédiée de conseillers entreprise.
- Le centre peut vous présenter des offres d'emploi en adéquation avec le diplôme ou la certification préparé.
- Un point écoute (accompagnement à la gestion de problèmes tel que le logement, le transport, la santé...) est accessible. Les informations pratiques seront transmises par le responsable pédagogique de la formation lors de l'entrée en formation.
- Un référent handicap est associé aux formations.
- Le centre est accessible par les lignes de transports en commun Marinéo (arrêt St Joseph).
Emplacements gratuits de stationnement dans les rues adjacentes.
- Le centre propose une restauration sur site par restaurant self-service ou par cafétéria.
La réservation en ligne est possible via une application.
Les prix, formules et menus sont disponibles sur le site internet.
- Le centre est équipé de réseau WIFI gratuit dans les espaces communs, restaurant scolaire et cafétéria.
- Le centre possède un centre de culture « nouvelle génération » avec accès gratuit aux ressources numérique.
- Le centre organise des manifestations culturelles dans l'amphithéâtre de l'établissement.
- L'établissement est charté ERASMUS ainsi que labélisé LYCEE DES METIERS.

Taux session 2023-2025 :

Taux obtention	93 %	
Taux d'interruption en cours de formation	6 %	
Taux de poursuite d'études	0 %	
Taux d'insertion à l'emploi	86 %	
Dont Taux d'insertion à l'emploi dans les métiers visés	71%	
Autres (d.emploi, réorientation..)	14%	
Taux de satisfaction du centre (établi suivant le dernier BPF déposé)	90%	