



Métiers
du **Management**

stjo
lycée 
campus
st-jo.com

MASTÈRE / MBA **MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES**

BAC+5 en alternance
Titre délivré par ECORIS (niveau 7)
Code RNCP 38824 / Date d'enregistrement 27/03/2024

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 de la formation / Compétences visées

Vous pouvez vous former par la voie de l'alternance à la prise progressive de responsabilités dans les métiers et fonctions des **Ressources Humaines, et de la Gestion Administrative liée au métier des RH.**

En entreprise, le **Manager en ressources humaines** occupe majoritairement une fonction de coordination et de suivi de l'ensemble du projet RH. Ses principales activités sont les suivantes :

- Définition et mise en œuvre de la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières, ...) de la structure,
- Elaboration ou supervision de la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie, ...)
- Contrôle de l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail
- Organisation du dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise
- Participation à la définition des orientations stratégiques de la structure

Les fonctions de Manager en ressources humaines s'exercent dans tous les secteurs d'activités, de l'industrie ou des services, de la fonction publique ou du secteur associatif. Les débouchés se situent en majorité dans le secteur privé, dans les entreprises de taille intermédiaire ou des grandes entreprises. Les professionnels des RH peuvent ainsi intervenir de l'extérieur comme consultants indépendants ou intégrés à des structures de conseil en GRH.

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

Vous accompagner dans votre choix... ?

M. Kévin BAUDE

alternance.tertiaire@st-jo.com

Déclaration d'activité : 31620136562

Conception L.MALFOY 12/11/2025 V.6



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

Validation

Le titre est obtenu lorsque le candidat répond aux conditions suivantes : Les moyennes pondérées : • 1ère année - Bloc 1 ≥ 10/20 (soit 280 points) • 1ère année - Bloc 2 ≥ 10/20 (soit 320 points) • 2ème année - Bloc 3 ≥ 10/20 (soit 210 points) • 2ème année - Bloc 4 ≥ 10/20 (soit 170 points) • 2ème année - Bloc projet professionnel ≥ 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'invalider 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

780 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/
RNCP38824* <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38824/>

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

Mastère 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 biais 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 de 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 GPEC / 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.

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

Non

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 2025

Taux de réussite : **93%**

Taux de satisfaction du centre : 90 % (établi suivant le dernier BPF déposé)

Taux session 2023-2024

Nombre de rupture en apprentissage : **0%**

Poursuite des études en apprentissage : **0%**

Insertion emploi CDI : **50%**

Insertion emploi CDD : **17%**

Insertion emploi dans le domaine préparé : **100%**

Insertion emploi hors domaine préparé : **0%**

Recherche emploi : **33%**

Autre : **0%**