

**MASTERE MANAGER EN
RESSOURCES HUMAINES**

MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES, CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE NIVEAU 7

Code NSF 315, 315n, 315t, enregistrée au RNCP le 21/12/2023, délivrée par FORMATIVES. RNCP 38460

Dans un contexte économique compliqué, avec une reprise de la croissance qui reste conditionnée par l'inflation, les managers en RH auront fort à faire pour replacer l'humain au centre des stratégies et des priorités, préconiser de nouvelles pratiques managériales, gérer la QVCT et la GEPP, améliorer la performance et le dialogue social au sein de leur organisation.

C'est pourquoi nous formons des managers en ressources humaines aptes à élaborer une stratégie RH. Leurs missions: conseiller et accompagner les managers sur le terrain, mettre en place des projets RH et accompagner le changement au sein des entreprises, superviser l'administration du personnel, animer et négocier avec les partenaires sociaux.

OBJECTIFS

Le titulaire du Mastère Manager en Ressources Humaines, sera capable d'assurer les fonctions suivantes :

- Élaborer la stratégie des ressources humaines
- Superviser des dispositifs de développement des RH
- Manager le service et les innovations RH
- Piloter la performance sociale
- Promouvoir les relations sociales

PRÉREQUIS

- Être titulaire d'un Bac+3 reconnu par l'État français ou un titre de niveau 6 inscrit au RNCP
- Ou être titulaire d'un niveau 5 inscrit au RNCP et 3 ans d'expériences en management des ressources humaines et avec accord du certificateur (VAP)

QUALITÉS REQUISES

- Être doté(e) d'une ouverture d'esprit
- Aptitude à la diplomatie
- Capacités relationnelles
- Aisance à communiquer

PUBLICS VISÉS

Tout public

MODALITÉS D'ADMISSION ET DE RECRUTEMENT

- Admission sur dossier et entretien individuel
- La formation est accessible aux personnes en situation de handicap.

MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Formateurs ayant une expérience pédagogique et professionnelle significative
- Plate-forme internet
- Mise en situation (ateliers, séminaires)
- Salles équipées d'ordinateurs avec vidéo-projecteur

VALIDATION

Le jury de la certification doit valider les 10 blocs de compétences pour l'obtention de la certification professionnelle et la délivrance du diplôme

MODALITÉS D'ÉVALUATION
1ère année :

- Travaux de compétences
- Examen national
- Dossier projet
- Grand Oral (pré-mémoire)

2ème année :

- Travaux de compétences
- Examen national
- Dossier projet
- Grand Oral (Soutenance de mémoire)

MODALITÉS DE FORMATION

Le jour de l'entretien le calendrier sera remis, ainsi que l'information sur l'admission du candidat à la formation.

EN ALTERNANCE - 1000h

En 2 ans - 2 jours de cours / 3 jours en entreprise

• **Contrat d'apprentissage, Contrat de professionnalisation ou Pro-A**
Gratuité des études, prise en charge par l'OPCO de l'entreprise

EN INITIAL - 1000h

En 2 ans - 2 jours de cours / 3 jours en entreprise

- 8 semaines de stage par an minimum dans la même entreprise.

Tarif en téléchargement sur le site



Programme de la formation

MASTÈRE MRH

BLOC 01 - ÉLABORER LA STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES

- Positionner l'organisation dans son environnement en interprétant la veille sectorielle et conjoncturelle de manière à identifier les enjeux du marché.
- Observer les évolutions avec une vision prospective pour anticiper les changements générés par la politique de l'État et les évolutions de l'emploi en réalisant une veille légale et réglementaire.
- Déterminer les besoins en acquisition et formation en croisant la cartographie des compétences avec les données prospectives afin de répondre à des problématiques de croissance, de transformation ou de succession.
- Mener un audit afin d'en dégager des problématiques RH en identifiant les facteurs clés de succès et les risques, notamment en termes de gestion des personnes en situation de handicap.
- Produire une stratégie RH permettant de répondre aux orientations de l'organisation en définissant un plan stratégique RH.
- Évaluer la durabilité de la politique générale en analysant les critères ESG de façon à proposer un plan d'actions en adéquation avec la stratégie RH.

BLOC 02 - SUPERVISER LES DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DES RH

- Élaborer une stratégie marketing RH afin d'attirer des talents en améliorant le contenu de la marque employeur.
- Adapter une politique de mobilités en vue de répondre aux enjeux de globalisation et d'évolution de l'organisation en tenant compte des éléments conjoncturels et structurels dans un contexte international.
- Définir les modalités de recrutement pour répondre aux besoins prévisionnels et prospectifs en pilotant un processus de sourcing cohérent avec la stratégie RH et en pratiquant une politique de non-discrimination, dans le respect de la législation.
- Structurer un entretien professionnel permettant de sécuriser l'emploi du salarié dans le cadre de la GEPP en réalisant un diagnostic individuel des compétences.
- Recommander un plan de formation dans le but de répondre à l'évolution professionnelle exprimée par les collaborateurs, en proposant des actions de formation planifiées et budgétisées.

- Proposer des améliorations de la QVCT de façon à accroître la motivation des salariés et les performances, en réalisant un audit et en étant particulièrement attentif aux conditions d'accessibilité.
- Imaginer des processus à destination des managers et des collaborateurs pour garantir le développement et une gestion efficiente des RH en mettant en place des dispositifs respectant les normes qualité en vigueur.
- Construire une politique de management de la diversité afin de favoriser l'inclusion de tous les collaborateurs en sensibilisant aux vulnérabilités et aux pratiques de management inclusives.

BLOC 03 - MANAGER UN SERVICE ET DES INNOVATIONS RH

- Observer les facteurs de changement de l'environnement, en analysant les fonctions et technologies impactées par les transformations ainsi que les modalités de mise en œuvre, dans le but de piloter les projets d'accompagnement au sein de l'organisation.
- Décrire les différentes étapes d'un projet RH de manière à s'assurer de sa réussite en réalisant un planning, en définissant les ressources (intégrant notamment des PSH) en mettant en place des outils de pilotage ainsi que des outils collaboratifs, digitaux, synchrones ou asynchrones.
- Composer un budget RH fiable en identifiant les principaux coûts de façon à assurer la rentabilité économique.
- Superviser les missions et les délégations de façon à coordonner l'activité ou un projet RH en mobilisant les parties prenantes, en programmant le suivi et en analysant les résultats individuels et collectifs.
- Animer des réunions (informatives et collaboratives) dans l'intention de fédérer les équipes en mobilisant les techniques pédagogiques et de communication interpersonnelle adaptées aux situations, notamment de handicap.
- Mettre en œuvre un management adapté et inclusif afin de mobiliser chaque collaborateur en tenant compte de son parcours et de ses capacités.
- Réaliser le suivi des projets, avec les équipes, afin de donner du sens aux changements et insuffler les démarches prospectives en proposant des orientations innovantes.

BLOC 04 - PILOTER LA PERFORMANCE SOCIALE

- Formuler la politique de rétribution de manière à valoriser le sentiment de reconnaissance et de performance en précisant les éléments de rémunération et d'incitation ainsi que leur règle d'attribution.

- Contrôler la masse salariale en analysant les charges dans l'objectif d'identifier les risques et de déterminer des leviers d'optimisation (dont dispositifs d'inclusion).
- Contrôler une séquence de paie en s'assurant du respect de la réglementation et en supervisant les opérations de traitement dans l'objectif d'optimiser la coordination des processus et des équipes.
- Mesurer les évolutions sur la période en analysant les data sociales dans le cadre des obligations légales et réglementaires afin d'améliorer le bilan social.
- Construire un baromètre social dans l'intention d'assurer la meilleure expérience collaborateur et in fine la performance de l'entreprise, grâce à l'utilisation d'indicateurs de performance pertinents et au suivi des KPI's.

BLOC 05 - PROMOUVOIR LES RELATIONS SOCIALES

- Développer les relations et un dialogue permanent avec toutes les parties prenantes en programmant les différentes échéances annuelles, en supervisant les élections du personnel, en organisant des réunions avec le CSE, afin de répondre aux besoins ou requêtes dans le respect des obligations légales.
- Défendre des positions en argumentant et en utilisant la médiation en vue de parvenir à un accord collectif tenant compte des contraintes individuelles et contextuelles (handicap, souci de santé, situation familiale...).
- Rechercher les moyens de communication interne pertinents de manière à fluidifier les échanges d'information et à humaniser la relation au sein de l'entreprise en déployant les outils et supports adaptés à tout le personnel (y compris déficients visuels, auditifs, moteurs).
- Définir une stratégie de communication RH externe dans l'objectif d'attirer les talents et de promouvoir la marque employeur en déterminant les objectifs visés, les messages par cible, les moyens à mobiliser et la planification souhaitée.
- Garantir le respect des droits et obligations au sein de l'organisation en accompagnant managers et salariés afin de limiter les risques juridiques et les contentieux.
- Résoudre les conflits dans le but d'améliorer le climat social en mettant en place des actions de prévention favorisant le dialogue entre les parties.
- Justifier une décision en expliquant le sens de l'action avec pour objectif de réduire le risque de contentieux.

MODALITÉS D'OBTENTION

Certification TOEIC :

Prise en charge des frais du test



	Examens	Travaux de compétences	Examen National	Livrables	Grand Oral
MRH 1ère année	Partiels - études de cas - oraux - mises en situation professionnelle	11 comptes-rendus • Marque employeur, • Processus de recrutement et onboarding, • Cahier des charges d'une formation, • Sécurité au travail, • Mise en place d'un projet RH, • Management du changement, • SIRH, • Management d'équipe, • Analyse du bilan social, • Elections et fonctionnement du CSE, • Évaluation et présentation du bilan	• Budget RH, • Politique de rémunération, • Coût des rémunérations, • Paie et systèmes de prévoyance	Livable Pré-mémoire	Présentation du Dossier Projet Problématique du mémoire
MRH 2ème année		5 comptes rendus • Relations avec les membres du CSE, • Négociation collective, • Communication externe, • Résolution d'un contentieux, • Négociation individuelle	• Bloc 1 : Analyse de l'environnement interne, Politique d'entreprise, Audit interne et problématique RH, Stratégie RH, Culture d'entreprise • Bloc 2 : GEPP et compétitivité, Prévention des risques et QVCT, Management des processus • Bloc 3 : La digitalisation au service des RH • Bloc 4 : Gestion sociale, Performance sociale • Bloc 5 : Communication interne, Droit social		

Campus AVIGNON

Tél. : 04 90 82 15 00

E-mail : s.candella@groupebelmont.fr

Site : www.groupe-belmont.fr

Référente mobilité internationale : Mireille BELMONTET

mail : m.belmontet@groupebelmont.fr

Référente Handicap : Isabelle BROCOURT

mail : i.brocourt@groupebelmont.fr



Novembre 2025