



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 35756 / Date d'enregistrement 08/07/2021

Métiers visés

Directeur(trice), Responsable RH dans des petites et moyennes entreprises
Responsable de services : de recrutement, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de gestion des carrières, de l'administration du personnel, de paie, des relations sociales, SIRH, . Consultants RH, en recrutement, ou 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 pédagogique.

Vous accompagner dans votre choix... ?

Mme Géraldine LEROY

Responsable Pôle Alternance Etudes Sup
alternance.contact@st-jo.com

Déclaration d'activité : 31620136562

Conception A. LEFRANC 30/05/2024 V.4



**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

➤ Chaque année est validée de manière indépendante.

Conditions de validation M1 par le jury de validation : Moyenne générale de l'année $\geq 10/20$; Moyenne à chaque UE $\geq 10/20$; Au moins 60 jours (ou 420h) de présence en entreprise; Absences justifiées ou non représentant moins de 10% du volume horaire annuel total de la formation.

Conditions de validation M2 par le jury de certification : Moyenne générale de l'année $\geq 10/20$; Moyenne à chaque UE $\geq 10/20$

Au moins 60 jours (ou 420h) de présence en entreprise; Absences justifiées ou non représentant moins de 10% du volume horaire annuel total de la formation.

➤ 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) Management en Ressources Humaines si niveau B2 à la Certification LINGUASKILL BUSINESS en anglais.

Aucune session de rattrapage n'est prévue. Pas de session de rattrapage, les notes restent valables 5 ans, autorisant une nouvelle tentative en candidat libre.

➤ Différents bonus sont possibles dans la limite de 30 points. Ceux-ci viennent s'ajouter dans la moyenne générale de l'année.

Les bonus seront attribués sous réserve de la présentation d'une attestation justifiant l'obtention de ces certifications :

- Certification LINGUASKILL Business en anglais niveau C1 ou certification Bright Language niveau 4 ou 945 points à la certification TOEIC : 10 points

- Certification Voltaire, 700 points minimum ou certification Le Robert, 750 points minimum : 10 points

- PCIE START (4 modules validés) ou TOSA niveau avancé 750 points : 10 points

Nombres de participants

Minimum : 8

Maximum : 40

Dates prévisionnelles

M1 : Début : 09/2024

M2 : Début : 09/2025

Fin : 07/2025

Fin : 09/2026

Programme de la formation

Modules : 1 ^{ère} année	Modules : 2 ^{ème} année
Séminaire d'intégration	Stratégie de formation
Législation des relations sociales	Santé, pénibilité et bien-être au travail
Management des relations sociales	GPEC : Gestion anticipatives des RH
Stratégies d'entreprises et politiques durables	Politique de rétribution
Pilotage stratégique et opérationnel	Audit et conseil RH
Management de projet	Politique de communication interne
Conduite du changement	Gestion de la paie
Leadership	Digitalisation de la fonction RH
Anglais	Contrôle de gestion des RH
Human resources management	Prévention des risques psychosociaux
Politique de recrutement	Cas pratique droit social et contentieux prud'homal
Tests psychométriques	Stratégie marketing RH
GPEPP	Consulting RH
Développement des carrières	Anglais
Mémoire de projet professionnel	Thèse professionnelle

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

RNCP29550* <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29550/>

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

Programme de la formation : détails des modules

1ère année (487 Heures)

Séminaire d'intégration

Team building

Outils linguistiques

Législation des relations sociales

Assurer la gestion du personnel d'un point de vue collectif et social

Management des relations sociales

Conduire le dialogue social en entreprise par l'analyse du climat social, la négociation et la mise en place d'un dispositif incluant toutes les parties prenantes

Stratégies d'entreprises et politiques durables

Assurer la réussite des politiques d'entreprise par une politique RH adaptée et intégrant les principes de la RSE

Pilotage stratégique et opérationnel

Etablir un diagnostic stratégique et opérationnel de l'entreprise basé sur le contrôle de gestion

Management de projet

Conduire un projet en termes de performances, de qualité, de contrôle des coûts et de maîtrise des délais. Coordonner une équipe autour d'un projet global

Conduite du changement

Piloter un changement en entreprise, en construisant le système de pilotage, de formation et de communication

Leadership

Comprendre le contexte de l'entreprise afin d'adapter le management et être force de proposition dans l'organisation

Anglais

Développer les compétences linguistiques orales et écrites nécessaires en milieu professionnel

Human resources management

Comprendre les problématiques RH à l'international. Savoir exposer en anglais les principes liés à la GRH en contexte international.

Politique de recrutement

Savoir lancer une campagne de sourcing, analyser des candidatures et mener un entretien d'embauche

Tests psychométriques

Amener la personne à mieux comprendre son fonctionnement et celui des autres pour mieux s'adapter, progresser, s'accepter et appréhender ses qualités

Développement des carrières

Définir une démarche visant à satisfaire les besoins de l'organisation, les aspirations individuelles des salariés, de créer les avantages concurrentiels et de fidéliser les collaborateurs-clés.

Mémoire de projet professionnel

Adopter une démarche de gestion de projet efficace et structurée basée sur le diagnostic de l'environnement de l'entreprise.

Réaliser un projet innovant mobilisant les connaissances acquises dans le cadre de la formation. Il est centré sur

2ème année (504 Heures)

Politique de communication interne

Bâtir la stratégie de communication interne d'une entreprise et la décliner en plan de communication

Stratégie marketing RH

Mettre en place une stratégie RH 2.0.

Contrôle de gestion des RH

Mesurer et analyser la performance RH

Stratégie de formation

Définir et piloter la stratégie de formation de l'entreprise et mettre en

place des procédures d'achat de formation.

Santé, pénibilité et bien-être au travail

Mettre en œuvre et animer un système de management de la QVT

Politique de rétribution

Connaître, appliquer et gérer tous les principes du management de la rémunération

Audit et conseil RH

Proposer des prestations de Conseil RH à l'aide d'une démarche méthodologique professionnelle.

Gestion de la paie

Maîtriser et mettre en œuvre les principales obligations et pratiques de la rémunération. Optimiser et fiabiliser le service paie.

Digitalisation de la fonction RH

Faciliter le collaboratif et le développement de la culture numérique en entreprise

Anglais

Avoir un niveau opérationnel de connaissances & compétences linguistiques en anglais. Le niveau B2 (CECRL) requis, permettra au candidat de communiquer avec un natif aussi bien à l'écrit qu'à l'oral, de s'exprimer de façon claire et détaillée, d'émettre un avis argumenté sur l'actualité. certification LINGUASKILL BUSINESS

Prévention des risques psychosociaux

Répondre aux obligations qui incombent à l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux en supprimant les facteurs sources de risque psychosocial.

Cas pratique droit social et contentieux prud'homal

Mettre en pratique la législation du travail lors d'une procédure judiciaire

Consulting RH

Synthèse de l'ensemble des connaissances RH acquises sous forme d'un cas pratique réalisé en groupe, en mode « cabinet de consultants généralistes RH » répondant à un appel d'offre de consultation.

Thèse professionnelle

Le travail de thèse professionnelle traitera de problématiques afférentes aux stratégies de décision de l'entreprise.

<p>l'étude d'un cas concret ou d'une problématique d'entreprise. L'accent est mis sur l'analyse de l'environnement stratégique de l'organisation étudiée</p> <p>GPEPP</p> <p>Maîtriser les évolutions de l'emploi, notamment afin de détecter les métiers stratégiques et d'anticiper les besoins en compétences d'une entreprise.</p>	<p>L'étudiant s'appuiera sur l'analyse des environnements interne et externe de l'entreprise et conceptualisera les modèles d'analyse, d'exploitation et de contrôle. Il devra préconiser des orientations et des solutions répondant à la problématique posée. A cet effet, il utilisera tous les savoirs et compétences liés à la spécialité.</p>
---	---

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.

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 / 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 2022-2023

Taux de satisfaction du centre : **95 %** (établi suivant le dernier BPF déposé)

Nombre promotion : **100%** (8 apprentis)

Nombre de rupture : **0%**

Nombre inscrit à l'examen : **100%**

Nombre diplômé : **100%**

Insertion emploi CDI : **88%**

Insertion emploi CDD : **12%**