

# MBA EN ALTERNANCE

# MANAGEMENT EN RESSOURCES HUMAINES

TITRE RECONNU PAR  
L'ÉTAT DE NIVEAU 7  
N° RNCP : 35756

BAC  
+5



## OBJECTIFS DE LA FORMATION

Véritable stratège des ressources humaines, le Manager en stratégie des ressources humaines est capable de développer les compétences des salariés et de déceler les talents potentiels.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Cours alternant des apports théoriques et des exercices pratiques. Une pédagogie innovante basée sur des simulations et des projets de groupe professionnels.
- L'équipe pédagogique est composée de formateurs et de professionnels diplômés issu du monde de l'entreprise.

## RYTHME PÉDAGOGIQUE

- **DURÉE** : 882 heures réparties sur 2 ans.
- **RYTHME D'ALTERNANCE** : 1 jour par semaine plus une semaine complète toute les 7 semaines. Rythme de formation permettant de concilier une immersion professionnelle et une formation complète.
- **PROCHAINE RENTRÉE** : Septembre 2024

### À LA FIN DE LA FORMATION, VOUS OBTENEZ

*Sous condition de validation (voir règlement d'examen)*

- Le titre « Manager en Ressources Humaines », titre reconnu par l'Etat niveau 7 (Bac+5)
- Le diplôme MBA Management en Ressources Humaines
- La certification Linguaskill Business en anglais
- Obtention de 300 crédits ECTS

*\* Sous condition de validation (voir règlement d'examen)*

**ECORIS**  
L'ÉCOLE DE L'ENTREPRISE



## CONDITIONS D'ADMISSION

### 1<sup>ÈRE</sup> ANNÉE :

- Bac +3 validé\* (180 crédits ECTS) ou Bac +2 et 3 ans d'expérience post Bac+2
- Passage des tests d'entrée dans la spécialité et en anglais
- Dossier de candidature et entretien

### 2<sup>ÈME</sup> ANNÉE :

- Bac +4 validé dans le domaine considéré (240 crédits ECTS)
- Passage des tests d'entrée dans la spécialité et en anglais
- Dossier de candidature et entretien

*\*Autre profil : contactez-nous*



## PUBLIC

- Etudiants
- Salariés (reconversion, promotion)
- Demandeurs d'emplois
- Accessibilité aux publics en situation de handicap



## COMPÉTENCES CLÉS

- Elaborer une politique RH alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise.
- Mettre en œuvre la politique de recrutement.
- Mettre en œuvre une politique de développement des compétences pour accompagner le changement.
- Contrôler la politique de rémunération et de gestion administrative du personnel.



## TARIFS & PRISE EN CHARGE

15 406 € pour les deux années d'études.  
100% pris en charge par l'OPCO de l'entreprise d'accueil.

# Votre programme

**DURÉE DE FORMATION :  
2 ANS (882 HEURES)**

## 1<sup>ÈRE</sup> ANNÉE (427 H)

### 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

### GEPP

> Maîtriser les évolutions de l'emploi, notamment afin de détecter les métiers stratégiques et d'anticiper les besoins en compétences d'une entreprise.

### 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

> Asseoir son leadership pour développer motivation, autonomie et efficacité collaborative au sein des équipes

### Anglais (1ère et 2ème année)

> 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 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.

## 2<sup>ÈME</sup> ANNÉE (455 H)

### SPÉCIALITÉ DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

Objectif : Création et pilotage d'un plan de formation et un Business Game visant à proposer des axes stratégiques innovants et adaptés à la problématique de l'entreprise dans le domaine de la formation

### 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

### 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

### Politique de rémunération

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

### Conseil RH

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

### Politique de communication interne

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

### Gestion de la paie

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

### Innovation RH

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

### Contrôle de gestion des RH

> Mesurer et analyser la performance RH

### Cas pratique droit social et contentieux prud'homal

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

### RH 2.0

> Mettre en place une stratégie RH 2.0.

### 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. 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.

## RÈGLEMENT D'EXAMEN

L'appréciation du travail se fera tout au long de l'année. Le travail continu tient une place particulièrement importante dans notre appréciation de la progression d'un étudiant. Des évaluations relatives aux attentes professionnelles rythmeront la formation de cette année.

## VALIDATION D'EXAMEN

### SYSTÈME D'ÉVALUATION

- Contrôles 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.
- Un bilan individuel d'acquisition des compétences et des savoirs est réalisé en fin de chaque semestre.
- Tout au long de son parcours pédagogique, l'étudiant élabore un projet personnel qui fait l'objet d'un mémoire et d'une soutenance devant un jury de professionnels.

*Emplois visés*

- Responsable RH
- Responsable de formation
- Gestionnaire de carrières
- Consultant RH