

Mastère Ressources Humaines



#Management #Stratégie #RH

Titre «Manager en Ressources Humaines» de niveau 7 (BAC +5) - en partenariat avec GFS Clermont-Ferrand

PRÉ REQUIS

BAC +3 validé
Autre profil :
Nous contacter

PROFIL

Écoute
Communication
Dynamique
Polyvalent

PUBLIC

Futur étudiant en
alternance ou
apprentissage

RYTHME

Alternance :
3 j en formation
tous les 15 jours
(le reste du temps
en entreprise)

DURÉE

2 ans
Rentrée :
25 septembre 2025
(possible dès juillet en
entreprise)

Les Objectifs

Un parcours certifiant en 2 ans favorisant l'insertion professionnelle

Le Manager en Ressources Humaines a pour objectif de former des professionnels capables de développer une expertise solide en audit et conseil RH, en gestion de la paie, en conduite du changement, en législation des relations sociales, en droit social et en politique de recrutement.

Un apprenti en Mastère peut, par exemple, être chargé de :

- Définition de la stratégie et d'une feuille de route RH de l'entreprise
- Définition et animation d'une politique RSE
- Définition de la marque employeur afin d'attirer les talents
- Supervision de la mise en oeuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel et de paie
- Pilotage des processus RH pour recruter, intégrer et fidéliser les talents
- Pilotage d'un audit RH
- Pilotage de la politique de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels



Les Perspectives

Entreprises d'accueil

Toutes les entreprises sont concernées par leur politique RH que ce soit au niveau de la stratégie ou de la mise en oeuvre de celle-ci : de la TPE à la multinationale en passant par les ETI.

Accompagnement

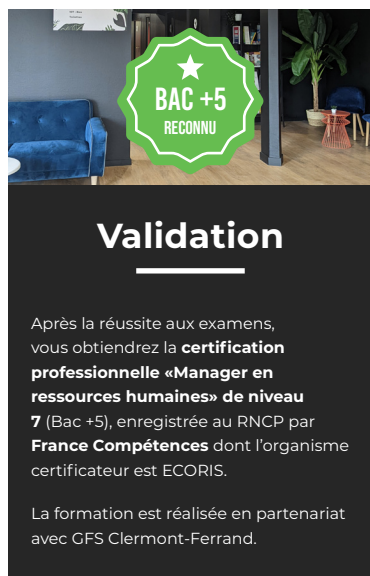
Chaque apprenant est accompagné de sa demande de formation jusqu'à son insertion professionnelle en passant par ses démarches de recherche d'entreprise d'accueil ou de financement. La formation est dispensée par des formateurs et intervenants professionnels et expérimentés.

Et la suite ?

Fonctions de management et stratégie d'entreprise dans les domaines des RH, de la gestion, du management, du marketing, du business et de l'international.

Exemples de métiers :

- ➕ Responsable des RH
- ➕ Consultant RH
- ➕ Responsable du recrutement
- ➕ Responsable des relations sociales
- ➕ Responsable de la formation



Validation

Après la réussite aux examens, vous obtiendrez la **certification professionnelle «Manager en ressources humaines» de niveau 7** (Bac +5), enregistrée au RNCP par **France Compétences** dont l'organisme certificateur est ECORIS.

La formation est réalisée en partenariat avec GFS Clermont-Ferrand.

CFI Formation - 4 rue Pierre Boulanger - 63100 CLERMONT-FERRAND

Tél. 04 73 90 21 52 - recrutement@cfiinformation.fr - www.cfiinformation.fr

Programme de la formation

Durée : 1 000 heures

Le programme du Mastère est décomposé en grands domaines d'activités professionnelles (« blocs » de compétences).

Ce Mastère aborde de nombreux domaines du secteur des ressources humaines, ajoutant au profil de l'étudiant une polyvalence recherchée par les entreprises. L'apprenant acquiert ainsi un savoir-faire pluridisciplinaire sur les différents champs fonctionnels des Ressources Humaines.

Contenu de la formation

Techniques professionnelles

GEPP

Principes, les objectifs et les modalités de la GEPP
Management par les compétences
Méthodologie et pratique de la GEPP
Typologie des leviers d'actions d'une démarche GEPP

Stratégies d'entreprise et politiques durables

Les analyses, méthodes et outils
Le diagnostic RSE et le reporting intégré
La responsabilité sociale / sociétale, la fonction durable
Fonction RH, stratégies RH, création de valeur par la fonction RH
Théories du changement, biais cognitifs et leviers du changement

Législation des relations sociales

Organisation de la protection sociale en France
Protection sociale du salarié
Représentation élue du personnel
Syndicats et négociation collective

Management des relations sociales

Acteurs du dialogue social
Différents modes de négociation et les postures associées
Management systémique de la relation sociale
Stratégies de gestion des conflits et leur déploiement

Politique de communication interne

Enjeux de la communication interne
Différents interlocuteurs et leur rôle
Pases clés de son plan de communication interne
Outils de la communication interne

Stratégie marketing RH

Les fondamentaux de la stratégie d'entreprise
Les outils de mesure
Les outils de la stratégie marketing
Les fondamentaux de la marque employeur
Marketing opérationnel
Les outils de communication interne et externe

Contrôle de gestion des RH

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

Gestion de la paie

Les principes de rémunération
La législation
Les procédures de contrôle de la paie

Digitalisation de la fonction RH

NTIC et RH (RGPD)
Diagnostic des ressources et besoins
Outils de la digitalisation
Méthodes et outils collaboratifs
Mise en oeuvre d'un projet d'optimisation de la performance RH

Stratégie d'entreprise

Pilotage stratégique et opérationnel

Le contrôle de gestion
L'établissement des budgets, le contrôle et l'analyse des écarts

Management de projet

Outils d'évaluation de besoins
Outils de planification et d'affectation de tâches

Conduite du changement

Processus de changement
Outils de diagnostic et de pilotage
Construction d'un projet, les outils organisationnels, de co-construction

Outils et l'application des méthodes agiles
Psychologie individuelle en situation de changement

Leadership

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

Développement du capital humain

Formation

Rôle du responsable formation, enjeux de la formation professionnelle et pratiques
Construction de la politique formation
Processus d'ingénierie
Fondamentaux en sciences de l'éducation, les méthodes, techniques et modalités pédagogiques, la professionnalisation
Dialogue social
Tableaux de bord de la formation

Santé, pénibilité et qualité de vie au travail

Cadre législatif et réglementaire, les responsabilités, les acteurs
Cérémonie d'évaluation et de prévention de la pénibilité
QV(CT) et les concepts psychosociaux
Ergonomie

Politique de rétribution

Composantes de la rétribution d'un salarié
Axes d'une politique de rémunération
Gestion de la rémunération variable
Négociation de salaire

Conseil en droit social

Licenciement économique
Accord de performance collective
Rupture conventionnelle collective

Politique RSE

Outils et les méthodes du diagnostic RSE et de développement durable
Référentiels reconnus et reporting ESG
Outils et les méthodes de la planification durable
Mise en oeuvre des leviers de transformation
Outils et méthodes d'évaluation de la performance durable

Audit et conseil RH

Fondamentaux de l'audit
Démarche d'audits de la fonction RH
Méthodes et outils de l'audit en RH
Restitution au système commanditaire et le conseil aux managers
Critères et les points de contrôle de la fonction RH

Prévention des risques psychosociaux

Cadre législatif et réglementaire, responsabilités & acteurs
Risques psychosociaux et charge de travail
Dépistage des risques et évaluation RPS et le DUER
Démarche de prévention des risques psychosociaux, indicateurs, tableaux de bord, outils et méthodes

Anglais

Anglais professionnel
Human resources management

Projets professionnels

Politique de recrutement
Tests psychométriques
Gestion des carrières et parcours professionnels
Consulting RH « Définir une stratégie RH globale »

Approfondissement

Intégration
Accompagnement professionnel
Team Building
Thématiques professionnelles
Projet citoyen
Techniques de recherche d'emploi
Évaluations

Mémoire et Thèse professionnelle

Réflexion stratégique autour d'une problématique de l'organisation et élaboration d'un mémoire professionnel en 1^{ère} année puis d'une thèse professionnelle en 2^{ème} année.

Modalités de formation

La formation se déroule en blended-learning. Elle associe présentiel, Formation Ouverte à Distance (FOAD) et Formation En Situation de Travail (FEST). Elle se déroule de 08h30 à 12h15 et de 13h30 à 17h15. Ces horaires peuvent être modifiés lors d'événements pédagogiques (ex. visite pédagogique). Il en est de même pour le programme qui peut subir de légères modifications en fonction du niveau de l'apprenant.e et du groupe.

Moyens pédagogiques et techniques

- Cours théoriques, cas pratiques
- Travaux dirigés
- Examens blancs
- Salles de formations équipées
- Plateau technique mobile
- Matériel pédagogique
- Support de formation
- Logiciels (Microsoft 365, ...)

Evaluations

Examen du Mastère :

L'examen comporte des épreuves écrites, de la pratique et des oraux. Passage en 2^{ème} année conditionnée à la validation de la 1^{ère} année.

Qualité de la formation :

La formation est évaluée via des questionnaires de satisfaction et lors de bilans.

Références :

Certification professionnelle «Manager des Ressources Humaines» délivré par ECRIS.
Fiche RNCP n°38824 (JO 27/03/2024 - Code NSF : 310 - Niveau : 7 (BAC+5) Code diplôme : 16X31509



CFI Formation - 4 rue Pierre Boulanger - 63100 CLERMONT-FERRAND

Tél. 04 73 90 21 52 - recrutement@cfinformation.fr - www.cfinformation.fr