



FICHE FORMATION Parcours diplômant / Bachelor

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MBA du Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion **RNCP 37794**
Niveau 7, date de certification 15/10/2021, échéance de l'enregistrement 19/07/2026



Pré-requis

Bac + 2 - RNCP Nv. 5



Certification

BAC+3 - RNCP Nv. 6



Rythme

Alternance



Durée

12 mois (450 heures)



Tarifs

Prise en charge par l'OPCO



Public

Etudiants en apprentissage

BACHELOR PILOTAGE RH

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES :

Responsable adjoint(e) des ressources humaines - Chargé / Chargée de mission / projet RH - Chargé / Chargée de l'administration du personnel et de la paie - Assistant RH

STRATÉGIE

MANAGEMENT

PERFORMANCE


Le titulaire du Bachelor en Ressources Humaines maîtrise la gestion administrative du personnel, le suivi de la paie et l'application du droit social. Il sait piloter les indicateurs de performance RH, accompagner les recrutements et contribuer au déploiement opérationnel de la politique de formation et de la démarche RSE de l'organisation.

La mission du titulaire du Bachelor en Ressources Humaines est d'assurer la gestion réglementaire des dossiers salariés, d'optimiser le sourcing des candidats, de participer au développement des compétences et de garantir un dialogue social de proximité tout en veillant au maintien d'un climat de travail serein et inclusif.




OBJECTIFS DE LA FORMATION BACHELOR PILOTAGE RH

- > Assurer la gestion administrative et réglementaire des ressources humaines
- > Participer à la politique RH de l'entreprise
- > Concevoir et mettre en œuvre de la GEPP
- > Piloter le processus de recrutement et d'intégration des collaborateurs
- > Mettre en œuvre la politique RSE de l'entreprise

 **Téléphone**
01 45 28 76 57

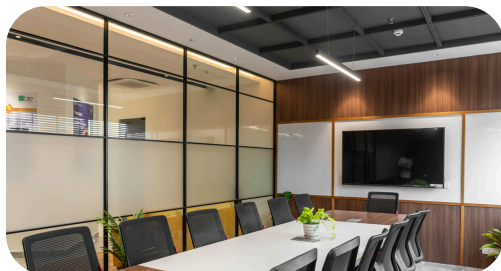
 **Adresse email**
formation@wenoies.fr

 **Site Internet**
www.wenoies.fr

 Centre d'affaires Rosny 2, 112 Avenue du Général de Gaulle, 1er étage, 93110 Rosny-Sous-Bois

↓ MÉTHODES MOBILISÉES

- > Apprentissage interactif et participatif
- > Développement des compétences pratiques
- > Intégration des outils numériques
- > Accompagnement personnalisé



↓ CONDITIONS D'ADMISSION

L'accès au MBA Manager des Ressources Humaines est ouvert aux titulaires d'un titre Niveau 6 (Bac+3/4) ou ayant validé 180 ECTS dans un domaine proche (RH, droit, gestion, etc.). Le cursus est également accessible aux profils issus d'autres domaines ou de Niveaux 5 et 4 (Bac+2 à Bac), sous réserve d'une expérience professionnelle significative dans le secteur (de 12 à 48 mois). La sélection repose sur l'étude du dossier et un entretien visant à évaluer le potentiel managérial et l'aptitude à piloter une stratégie RH.

↓ MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation du MBA Manager des Ressources Humaines repose sur la validation de blocs de compétences à travers des dossiers professionnels, des mises en situation et des soutenances orales. Les candidats réalisent un audit RH, élaborent une stratégie de développement du capital humain, pilotent la masse salariale et conçoivent des plans de marketing RH et de QCVT. Ils mènent également un projet de transformation organisationnelle, de l'étude d'impact au pilotage de la conduite du changement. L'ensemble permet d'attester leur capacité à diriger efficacement une Direction des Ressources Humaines et à conseiller la Direction Générale.

↓ ACCESSIBILITÉ

Les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation sont adaptables aux publics en situation de handicap.

Merci de consulter la charte d'accueil en formation des personnes en situation de handicap

Veuillez prendre contact avec la référence Handicap pour poser toutes vos questions :

Contact Référent Handicap :



Adresse email
formation@wenoies.fr



Téléphone
01 45 28 76 57



Site Internet
www.wenoies.fr

PROGRAMME

- > Sécuriser la gestion administrative et réglementaire en maîtrisant le droit du travail ainsi que la paie et les procédures disciplinaires.
- > Piloter la performance sociale et le budget RH par l'analyse des indicateurs clés et l'optimisation de la masse salariale.
- > Déployer la GEPP et le plan de développement grâce à la cartographie des compétences et l'animation du dialogue social.
- > Manager le recrutement et l'intégration via une stratégie de sourcing efficace et la valorisation de la marque employeur.
- > Mettre en œuvre la politique RSE et QVT pour améliorer le climat social et prévenir les risques professionnels.



BLOCS DE COMPÉTENCES

Assurer la gestion administrative et réglementaire des ressources humaines

Liste de compétences

- Mettre en œuvre une veille juridique, en s'appuyant sur la collecte, le traitement et la diffusion des informations, afin d'anticiper les évolutions susceptibles d'impacter les activités et procéder aux ajustements nécessaires.
- Etablir les documents administratifs liés à l'embauche, à l'évolution du contrat de travail et/ou au départ des collaborateurs, en veillant au respect des obligations et de la réglementation en vigueur, afin d'assurer la gestion des parcours des salariés.
- Tenir les documents relatifs au suivi des collaborateurs (registre unique du personnel, dossiers du personnel, etc.) en veillant au respect des obligations légales ainsi qu'en assurant leur mise à jour régulière, afin d'assurer la disponibilité et la fiabilité des données relatives aux collaborateurs.
- Superviser les procédures disciplinaires (avertissements, mise à pieds, licenciements, etc.), dans le respect de la réglementation en vigueur, afin de sanctionner les manquements et les comportements fautifs au sein de l'organisation.
- Etablir ou superviser la paie, en s'appuyant sur le contrôle de l'enregistrement des éléments de variable sur le logiciel de paie, la réalisation des calculs, le respect de la réglementation applicable, de manière à préparer le versement des salaires.

Modalités d'évaluation

- Dossier de veille / mises en situation professionnelle

Participer à la politique RH de l'entreprise

Liste de compétences

- Élaborer les tableaux de bord RH, en déterminant les indicateurs de performance à suivre ainsi que la fréquence de mise à jour des données, afin de permettre l'identification des enjeux et des risques RH.
- Réaliser les reporting RH, en s'appuyant sur la consolidation, l'analyse, et le traitement comparatif des données recueillies, afin d'informer la direction des évolutions de la performance de l'entreprise.
- Etablir le bilan social de l'organisation, en consolidant l'ensemble des données sociales obligatoires prévues par le Code du travail, et en procédant à une analyse et une interprétation des informations, afin de délivrer une vue d'ensemble sur la situation de l'organisation.
- Organiser les consultations du CSE, en établissant l'ensemble des éléments nécessaires (BDESE, Bilan social, etc.), ainsi qu'en veillant au respect des obligations légales (obligations d'informations, échéances et délais, droits d'accès, PV, etc.), afin de remplir l'obligation d'information auprès du CSE.

Modalités d'évaluation

- Mises en situation professionnelle



BLOCS DE COMPÉTENCES

Concevoir et mettre en œuvre la GEPP

Liste de compétences

Modalités d'évaluation

- Préparer les entretiens annuels d'évaluation de la performance et les entretiens professionnels, dans le respect de la procédure d'information, afin d'en assurer le déploiement.
- Identifier les évolutions et les tendances impactant les activités de l'organisation (socio-économiques, technologiques, environnementales, réglementaires, etc.), en s'appuyant sur la réalisation d'une veille, afin d'anticiper l'évolution des métiers et les besoins en compétences.
- Effectuer une analyse qualitative et quantitative des ressources de l'organisation, en s'appuyant sur le recensement des métiers, des activités, des compétences et des technologies de l'organisation, et sur les résultats des entretiens annuels et professionnels, afin d'identifier les besoins en termes de gestion des emplois et des parcours professionnels.
- Élaborer un plan de développement des compétences, en s'appuyant sur les besoins individuels et collectifs de formation identifiés tout en tenant compte des demandes et souhaits des collaborateurs ainsi que des orientations stratégiques de l'organisation, afin de sécuriser les parcours professionnels.

- Mises en situation professionnelle/
dossier de veille

Conduire le processus de recrutement et d'intégration des collaborateurs

Liste de compétences

Modalités d'évaluation

- Définir - en lien avec les managers - les besoins en recrutement, en déterminant les objectifs/motifs du recrutement, l'identification de l'emploi, les compétences requises/attendues sur le poste, afin de fixer les critères de sélection des candidats.
- Réaliser un sourcing candidat, en utilisant les canaux et les méthodes adaptés (jobboards, site d'emploi généralistes ou spécialisés, réseaux sociaux professionnels, recrutement en interne/externe, cooptation etc.), dans le but de constituer un vivier de recrues potentielles.
- Rédiger et diffuser les offres d'emploi, en tenant compte de la réglementation en vigueur ainsi que des principes d'inclusion et de non-discrimination, afin d'attirer les talents correspondant aux besoins de l'organisation.
- Réaliser une pré-sélection des candidats, en s'appuyant sur une analyse des différentes candidatures reçues ainsi qu'en veillant à l'application des principes de non-discrimination, en vue de la réalisation d'entretiens.

- Mises en situation professionnelle



BLOCS DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre la politique RSE de l'entreprise

Liste de compétences

- Mesurer le climat social de l'organisation, au moyen de la réalisation d'enquêtes qualitatives et/ou quantitatives (entretiens individuels, collectifs, administration de questionnaires, etc.), afin de diagnostiquer les éventuels problèmes sociaux ou managériaux (RPS).
- Définir un plan d'action visant à l'amélioration de la QVT, en hiérarchisant les actions selon les priorités identifiées et en déterminant les indicateurs à suivre, afin de contribuer à l'amélioration du bien-être des collaborateurs.
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la RSE, en lien avec les valeurs et la culture d'entreprise, de manière à favoriser leur engagement et leur implication dans les démarches RSE.
- Communiquer sur les engagements et les actions mises en œuvre dans le cadre de la RSE, en déterminant les canaux et les messages adaptés aux cibles, à des fins d'information des différentes parties prenantes.

Modalités d'évaluation

- Mise en situation professionnelle



MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

- > Connexion Internet
- > Plateforme E-learning
- > Microsoft 365 (Teams, Outlook, PowerPoint, Word, Excel...)
- > Supports des cours numérisés et centralisés (Drive) et papiers



MÉTIER S ET DÉBOUCHÉS

- > Responsable RH
- > Chargé / Chargée RH
- > Chargé / Chargée de recrutement
- > Chargé / Chargée de formation
- > Gestionnaire des RH
- > Chargé de mission RH



POURSUITE D'ÉTUDES

2

RNCP NIVEAU 7

> Entrée dans le marché du travail

> Poursuivre vers un MBA
Management stratégique des RH

1

RNCP NIVEAU 7

MBA Manager Stratégique des RH



INDICATEURS DE PERFORMANCES (EN COURS)



Téléphone
01 45 28 76 57



Adresse email
formation@wenoies.fr



Site Internet
www.wenoies.fr