



FICHE FORMATION Parcours diplômant / MBA

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MBA du Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion **RNCP 39595**

Niveau 7, date de certification 15/10/2021, échéance de l'enregistrement 01/10/2028



Pré-requis

Bac + 3 – RNCP Nv. 6



Certification

BAC+5 – RNCP Nv. 7



Rythme

Alternance



Durée

24 mois (805 heures)



Tarifs

Prise en charge par l'OPCO



Public

Étudiants en apprentissage

MANAGER STRATEGIQUE DES RH

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES :

Chargé/responsable formation et GEPP – Chef de projet emploi compétences – Conseiller formation et évolution professionnelle – Chargé/responsable talent management

STRATÉGIE

MANAGEMENT

PERFORMANCE


Le titulaire du MBA Manager en Ressources Humaines maîtrise la gestion stratégique du capital humain, le développement des talents et le dialogue social complexe. Il sait piloter la performance sociale, diriger des équipes RH pluridisciplinaires et contribuer à la stratégie globale de l'entreprise, y compris dans ses dimensions de transformation digitale et RSE.

La mission du titulaire du MBA Manager en Ressources Humaines est de développer l'attractivité de la marque employeur, piloter la performance du capital humain, acquérir et fidéliser les talents stratégiques, conduire des négociations sociales complexes et contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie RH et managériale.




OBJECTIFS DE LA FORMATION MBA – MANAGER STRATÉGIQUE DES RH

- > Définir la stratégie de développement RH
- > Piloter la gestion stratégique des ressources humaines et le développement RH
- > Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels
- > Accompagner la conduite du changement à l'échelle d'une organisation ou d'une direction
- > Manager une équipe ou un service RH

 **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

- > Élaborer et piloter la stratégie des Ressources Humaines en alignement avec la stratégie globale de l'entreprise.
- > Gérer et optimiser le budget RH et la performance sociale (masse salariale, SIRH et contrôle de gestion sociale).
- > Piloter et développer le capital humain et la marque employeur, y compris dans un contexte international.
- > Accompagner et manager les équipes RH pour renforcer leurs compétences et l'engagement des collaborateurs.
- > Concevoir et déployer des projets de transformation organisationnelle et d'innovation RH au sein de l'entreprise.



BLOCS DE COMPÉTENCES

Définir la stratégie de développement RH

Liste de compétences

- Réaliser un diagnostic stratégique de l'organisation en analysant les enjeux organisationnels, les processus RH et les compétences clés afin d'identifier forces, faiblesses, opportunités et menaces.
- Mettre en place un dispositif de veille juridique, sociale et technologique (SIRH) en définissant les méthodes de collecte et d'analyse pour anticiper les évolutions du droit du travail et des mutations sociales.
- Identifier les opportunités de développement RH en France ou à l'international via un système de veille proactif portant sur la marque employeur, le benchmarking salarial et la réglementation sociale.
- Élaborer la stratégie de développement RH (alignement stratégique, QCVT, GEPP) en s'appuyant sur l'audit RH et l'analyse du climat social, puis la présenter à la direction générale.
- Piloter les outils de suivi et les indicateurs de performance RH (masse salariale, turnover, absentéisme) pour mesurer l'efficacité de la politique sociale et l'impact des décisions opérationnelles.
- Défendre la stratégie RH devant la direction générale en présentant un business case RH (budget, ROI social) et en répondant aux objections pour convaincre l'auditoire.

Modalités d'évaluation

- Mise en situation professionnelle portant sur le développement d'une stratégie RH

Piloter la gestion stratégique des ressources humaines et le développement RH

Liste de compétences

- Concevoir la stratégie de marque employeur en valorisant l'ADN et la culture d'entreprise via des actions de marketing RH pour renforcer l'attractivité des talents.
- Élaborer la politique globale de rémunération (Comp & Ben) en réalisant des benchmarks salariaux pour optimiser la performance et l'équité interne.
- Piloter un recrutement inclusif et transparent en diversifiant les canaux de sourcing pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.
- Définir des stratégies de fidélisation des talents en personnalisant l'expérience collaborateur pour améliorer l'engagement et la rétention.
- Assurer la conformité légale des pratiques RH en supervisant la paie et les contrats pour prévenir les risques juridiques et les contentieux.
- Animer le dialogue social et la prévention des risques en pilotant les relations avec les IRP et la mise à jour du DUERP pour sécuriser le climat social.

Modalités d'évaluation

- Mise en situation professionnelle portant sur le développement RH et la gestion des talents d'une organisation
- Cas pratique portant sur le contrôle de conformités aux obligations légales et réglementaires



BLOCS DE COMPÉTENCES

Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels

Liste de compétences

- Anticiper les besoins en compétences stratégiques par une veille prospective du marché de l'emploi pour identifier les évolutions métiers et les attentes de la direction.
- Établir une cartographie des compétences en créant des référentiels emplois et métiers pour identifier les ressources internes et les besoins de développement.
- Concevoir un plan de GEPP/GPEC basé sur une analyse des ressources pour favoriser la mobilité interne, le reclassement et l'articulation avec le recrutement.
- Piloter le déploiement de la politique de GEPP en alignant le plan de développement des compétences sur les besoins stratégiques et économiques de l'entreprise.
- Gérer l'ingénierie financière de la formation en élaborant les budgets prévisionnels et en mobilisant les dispositifs (CPF, PTP, VAE) pour optimiser les investissements.
- Évaluer l'efficacité des dispositifs de formation en suivant des indicateurs de performance et de qualité pour mesurer l'impact sur la montée en compétences.

Modalités d'évaluation

- Mémoire professionnel portant sur une étude prospective RH emploi-formation
- Mise en situation professionnelle portant sur le développement d'une GEPP

Accompagner la conduite du changement à l'échelle d'une organisation ou d'une direction

Liste de compétences

- Analyser l'impact d'un projet de transformation en réalisant un diagnostic organisationnel et une cartographie des parties prenantes (RASCI) pour en anticiper les conséquences humaines.
- Piloter l'accompagnement au changement en identifiant les facteurs clés de succès et en gérant les résistances pour sécuriser l'adhésion des collaborateurs.
- Concevoir un plan d'accompagnement adapté en définissant des actions de communication interne, de sensibilisation et de formation pour faciliter la transition.
- Prévenir les risques psychosociaux liés au changement en mettant en place un suivi de l'engagement pour préserver la santé des salariés durant la transformation.
- Accompagner l'évolution de la culture d'entreprise en favorisant la résilience et l'adhésion aux nouveaux modes d'organisation et de management de projet.
- Élaborer le rétroplanning et le budget du changement en coordonnant les acteurs et ressources du projet pour garantir le respect des objectifs stratégiques.

Modalités d'évaluation

- Mise en situation professionnelle portant sur un projet d'accompagnement au changement



BLOCS DE COMPÉTENCES

Manager une équipe ou un service RH

Liste de compétences

- Diriger les équipes RH en déclinant la stratégie en actions opérationnelles et en utilisant des outils collaboratifs pour optimiser la performance collective.
- Évaluer et développer les collaborateurs RH via des entretiens (annuels, 360°) et des Talent Reviews pour monter en compétences et fidéliser les talents internes.
- Concevoir une stratégie d'inclusion et de diversité en luttant contre les discriminations et en promouvant l'égalité H/F pour développer une culture inclusive.
- Piloter la démarche QVT et le bien-être au travail en mettant en place des plans d'action sur la santé et les libertés individuelles pour favoriser l'engagement.
- Résoudre les conflits au sein des équipes en désamorçant les situations critiques et en recadrant les comportements déviants pour préserver un climat serein.
- Pratiquer un management interculturel et intergénérationnel en adaptant sa communication et sa posture pour fédérer des équipes RH diversifiées.

Modalités d'évaluation

- Etude de cas portant sur le pilotage d'une équipe RH
- Mise en situation professionnelle portant sur la gestion d'une situation conflictuelle



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



MÉTIERS ET DÉBOUCHÉS

- > HR Business Partner
- > Auditeur / Auditrice RH
- > Manager / Manageuse en ressources humaines
- > Chargé de développement RH
- > Chef / Cheffe de projet inclusion/handicap
- > Consultant / Consultante en recrutement
- > Chef / Cheffe de projet emploi compétences
- > Consultant en ingénierie de certification



POURSUITE D'ÉTUDES

1

RNCP NIVEAU 7

MBA Manager Stratégique des RH

2

RNCP NIVEAU 7

> Entrée dans le marché du travail



INDICATEURS DE PERFORMANCES (EN COURS)



Téléphone
01 45 28 76 57



Adresse email
formation@wenoies.fr



Site Internet
www.wenoies.fr