

BAC +5 MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES

Le BAC+5 en Manager des Ressources Humaines est une formation qui permet aux étudiants de **développer des compétences approfondies en gestion des ressources humaines** et de se préparer à des postes de direction dans ce domaine.

Le programme de formation combine des enseignements théoriques et pratiques dans différents domaines, tels que la gestion des talents, la gestion de la paie et des avantages sociaux, la gestion de la formation, la gestion de la performance, la gestion de la diversité, la gestion des relations sociales et la responsabilité sociale des entreprises.

Les étudiants apprennent à **gérer les relations sociales** et à négocier avec les partenaires sociaux, à concevoir et mettre en place des politiques de développement des compétences et de gestion de carrière, à anticiper les besoins en matière de recrutement et à élaborer des stratégies de fidélisation des talents. **Les diplômés sont des professionnels RH hautement qualifiés et polyvalents**, capables de diriger des équipes de ressources humaines, de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies RH efficaces, de contribuer à **la performance de l'entreprise et de promouvoir le bien-être des salariés**.



CONTACT

ISPAN LE HAVRE
99 rue du
Général Hoche

02.35.25.07.68





LES ORIENTATIONS

- Responsable de la gestion du personnel
- Responsable des Ressources Humaines
- DRH, PDG, gérant
- Responsable d'agence de recrutement
- Manager des ressources humaines
- Chef / Directeur du personnel
- Coordinateur des ressources humaines
- Responsable formation et carrière
- Responsable emploi et recrutement

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Il donne accès au titre certifié au RNCP 38460 de niveau 7 « Manager des Ressources Humaines » et permet de valider les compétences suivantes, en lien avec les attentes du marché :

■ BLOC 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES

Ce module aborde comment positionner l'organisation dans son environnement en interprétant la veille sectorielle et conjoncturelle de manière à identifier les enjeux du marché. La manière d'observer les évolutions avec une vision prospective pour anticiper les changements générés par la politique de l'État et les évolutions de l'emploi en réalisant une veille légale et réglementaire. Déterminer les besoins en acquisition et formation en croisant la cartographie des compétences avec les données prospectives afin de répondre à des problématiques de croissance, de transformation ou de succession.

■ BLOC 3 - MANAGER UN SERVICE ET DES INNOVATIONS RH

Ce module aborde d'observer les facteurs de changement de l'environnement, en analysant les fonctions et technologies impactées par les transformations ainsi que les modalités de mise en œuvre, dans le but de piloter les projets d'accompagnement au sein de l'organisation.

■ BLOC 5 - PROMOUVOIR LES RELATIONS SOCIALES

Ce module aborde comment développer les relations et un dialogue permanent avec toutes les parties prenantes en programmant les différentes échéances annuelles, en supervisant les élections du personnel, en organisant des réunions avec le CSE, afin de répondre aux besoins ou requêtes dans le respect des obligations légales.

■ BLOC 2 - SUPERVISER LES DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DES RH

Ce module aborde l'élaboration d'une stratégie marketing RH afin d'attirer des talents en améliorant le contenu de la marque employeur. La façon d'adapter une politique de mobilités en vue de répondre aux enjeux de globalisation et d'évolution de l'organisation en tenant compte des éléments conjoncturels et structurels dans un contexte international. Définir les modalités de recrutement pour répondre aux besoins prévisionnels et prospectifs en pilotant un processus de sourcing cohérent avec la stratégie RH et en pratiquant une politique de non-discrimination, dans le respect de la législation.

■ BLOC 4 - PILOTER LA PERFORMANCE SOCIALE

Ce module permet de formuler la politique de rétribution de manière à valoriser le sentiment de reconnaissance et de performance en précisant les éléments de rémunération et d'incitation ainsi que leur règle d'attribution. Contrôler la masse salariale en analysant les charges dans l'objectif d'identifier les risques et de déterminer des leviers d'optimisation (dont dispositifs d'inclusion).