



MASTÈRE RH
– VERSION 3 DU 11/07/2025 –

PROGRAMME MRH

MANAGER EN
RESSOURCES HUMAINES

A3FA
8 ALLÉE DES CORMORANS
06210 MANDELIEU LA NAPOULE
EMAIL : DIRECTION@A3FA.FR
TEL : 09.88.41.91.51



Mastère RH

- Version 3 du 11/07/2025 -

Le manager en ressources humaines (Code RNCP28776 - Code(s) NSF : 315n) élabore et met en oeuvre la stratégie et la politique Ressources Humaines en adéquation avec la politique générale de l'entreprise, veille au respect de la législation du travail, à l'amélioration de la prévention et à la gestion des risques psychosociaux, manage la gestion des relations sociales de l'entreprise en collaboration avec les directeurs de service, coordonne et contrôle la gestion du personnel et de la performance sociale.

Il (Elle) est responsable du développement des innovations sociales de l'entreprise, pour tenir compte des évolutions interculturelles et la mise en oeuvre de la RSE..

Activités visées :

Activité 1 : Élabore et met en oeuvre la stratégie et la politique Ressources Humaines en adéquation avec la politique générale de l'entreprise.

Activité 2 : Veille au respect de la législation du travail, à l'amélioration de la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.

Activité 3 : Manage la gestion des relations sociales de l'entreprise en collaboration avec les directeurs de service.

Activité 4 : Coordonne et contrôle la gestion du personnel et de la performance sociale.

Activité 5: Responsable du développement des innovations sociales de l'entreprise, pour tenir compte des évolutions interculturelles et la mise en oeuvre de la RSE.

Compétences attestées :

- Mettre en œuvre une politique de gestion sociale des mobilités des salariés
 - Définir la situation de la RSE de l'entreprise et sensibiliser les responsables
 - Contrôler les paramétrages de la paie
 - Analyser les données des registres obligatoires et produire un tableau des écarts avec la législation en vigueur
 - Rédiger un cahier des charges des indicateurs de performance
-

Durée :

506.00 heures l'année soit 1012 heures sur le cursus

Profils des apprenants :

Public avec une appétence vers les ressources humaines et intéressé entre autres par la gestion, l'administratif, la démarche RSE.

Prérequis :

- Patiente
- Rigueur
- Autonomie
- Sens relationnel
- Sens organisationnel
- Titre d'un diplôme de niveau 6

Accessibilité et délais d'accès :

- Obtention d'un diplôme de niveau BAC + 3 requis et étude de dossier avec entretien individuel et test écrit
- 2 semaines de délais d'accès

Qualité et indicateurs de résultats :

MASTERE MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES 1ème année - Session 2024/2025

- Nombres d'étudiants dans la classe en début d'année : 5
- Taux de ruptures du contrat d'alternance en cours de l'année : 20 %
- Taux de remplacement : 0 %
- Taux d'interruption en cours de formation : 20 %

MASTERE MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES 2ème année - Session 2024/2025

- Nombres d'étudiants dans la classe en début d'année : 3
- Taux de ruptures du contrat d'alternance en cours de l'année : 0 %
- Taux de remplacement : 0 %
- Taux de réussite : En cours de calcul.
- Taux de poursuite d'étude : Fin de cursus (Bac +5)
- Taux d'interruption en cours de formation : 0 %
- Taux d'insertion professionnelle : non communiqué
- VA établissement : à consulter sur Inserjeune

Objectifs pédagogiques

- Il (Elle) élabore et met en oeuvre la stratégie et la politique Ressources Humaines en adéquation avec la politique générale de l'entreprise.
- Il (Elle) veille au respect de la législation du travail, à l'amélioration de la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.
- Il (Elle) manage la gestion des relations sociales de l'entreprise en collaboration avec les directeurs de service.
- Il (Elle) coordonne et contrôle la gestion du personnel et de la performance sociale.
- Il (Elle) est responsable du développement des innovations sociales de l'entreprise, pour tenir compte des évolutions interculturelles et la mise en oeuvre de la RSE.

Contenu de la formation

Gestion d'entreprise :

- Fondamentaux de la finance d'entreprise
- Procédure du contrôle de gestion appliquée aux RH
- Les comptes spécifiques RH du plan comptables
- Critères de choix d'un investissement, ROI, VAN, TRI
- Gestion du personnel : effectifs, horaires, productivité, formations...
- Les discriminations : égalité professionnelle
- Hiérarchiser les conflits et leur plan d'action
- Hygiène et sécurité au travail : obligations
- Organisation de la veille législative
- Les documents de sortie du personnel : retraite, démission, licenciement, ...

Management :

- Éléments constitutifs d'un processus RH
- Management stratégique de la communication interne Importance de la communication interne Les outils de la communication interne
- Les outils d'accueils et d'intégration, les différentes cultures salariales
- Définition d'un projet, les différentes types de projet RH, leur enjeux. Le projet individuel ; le projet collectif, en collaboration Outils, méthodes de gestion d'un projet
- Les apports collectifs, l'apport individuel

Outils et techniques RH :

- Les performances RH pour les salariés, pour l'entreprise. Les documents et informations partagés. La gestion du Bruit, le halo, les dissonances. Les impacts sur la culture d'entreprise e-formation
- Les éléments de paie
- Anglais professionnel ; vocabulaire technique lié à la gestion des ressources humaines
- Performances de progiciels

Stratégie d'entreprise :

- Politique d'entreprise, stratégie d'entreprise, éthique et culture d'entreprise
- Développement international
- Marketing stratégique

Compétences pro RH :

- Salaire et rémunérations
- Actualité RH
- CSE
- Recrutement
- GEC
- Formations collectives et individuelles

Compétences pro RH :

- Projets employabilité

Gestion financière RH :

- Budget sociaux investissements RH Contrôle de gestion sociale
- Bilan social et audit

Gestion administrative et législation :

- Direction du service RH, gestion du personnel
- Droit du travail approfondi
- Prévention et RPS veille juridique actualités sociales
- Relations institutionnelles et organismes sociaux
- Prévention et RPS veille juridique actualités sociales

Performance et innovations sociales

- Systémiques des mobilités politiques des mobilités internationales
- Prospective RH Politique R&D en RH
- QVT
- Management RH, management du changement

- Processus RH et qualité RH

Outils et techniques RH

- Analytique RH
- Anglais professionnel
- Stratégie GPEC
- Culture d'entreprise Stratégie de communication RH
- Politique et stratégie RH

Compétences pro RH

- RSE appliquée aux RH
- Gestion prévisionnelle des flux
- Gestion des conflits sociaux
- Processus et cahier des charges de recrutement
- Ingénierie de la formation
- GPEC approfondie
- Gestion de l'information et de la communication

Valorisation des compétences professionnelles

- Projets employabilité

Organisation de la formation

Équipe pédagogique :

Pour obtenir des informations détaillées sur notre équipe pédagogique, nous vous invitons à venir nous rendre visite à l'école, où nous serons heureux de vous présenter notre équipe pédagogique hautement qualifiée et expérimentée.

Moyens pédagogiques et techniques :

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation
- Documents supports de formation projetés
- Exposés théoriques
- Étude de cas concrets
- Quiz en salle
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation :

- Feuilles de présence
- Questions orales ou écrites (QCM)
- Mises en situation
- Formulaires d'évaluation de la formation.
- Certificat de réalisation de l'action de formation
- Fiches d'évaluation
- Contrôle de connaissances