



WESFORD
GROUPE IFC

MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES



MAJOR

BAC +5

POURQUOI CHOISIR CETTE FORMATION ?



Ce Major forme des experts en stratégie RH, maîtrisant recrutement, gestion des compétences, QVT, RSE et nouveaux modes de travail. Il prépare à relever les défis liés à la robotisation, l'IA et la mobilité, tout en optimisant les politiques d'emploi et relations sociales.

Le Major en Ressources Humaines prépare les étudiants à élaborer et mettre en œuvre des stratégies RH alignées sur les objectifs globaux de l'entreprise. Les diplômés maîtrisent les politiques de l'emploi et des compétences, animent les relations sociales et gèrent les situations conflictuelles. Axée sur la maîtrise de la législation et l'intégration des innovations sociales, la formation répond aux défis actuels : qualité de vie au travail (QVT), responsabilité sociétale des entreprises (RSE), bien-être des salariés, gestion des mobilités et des expatriés, et développement des compétences via la formation professionnelle.

Elle aborde également les enjeux liés aux nouveaux modes de travail, tels que le télétravail et la collaboration, ainsi que ceux découlant de la robotisation et de l'intelligence artificielle. Ce programme offre aux étudiants les outils pour optimiser les recrutements, gérer les aspects administratifs et légaux, et accompagner les transitions dans un environnement RH en constante évolution.

POURQUOI CHOISIR WESFORD ?



Plus de 30 ans d'expérience



Titres certifiés



Candidature gratuite



Accompagnement



Insertion professionnelle



Proximité

BLOC 1 : ÉLABORER LA STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES

- Positionner l'organisation dans son environnement en analysant les résultats d'une veille sectorielle et conjoncturelle afin d'identifier les enjeux du marché
- Anticiper les évolutions économiques, sociales et réglementaires grâce à une veille légale et prospective pour adapter la stratégie RH
- Croiser la cartographie des compétences avec les données prospectives pour déterminer les besoins en recrutement, formation ou mobilité interne
- Mener un audit RH pour faire émerger les problématiques clés, identifier les facteurs de succès et les risques, notamment liés à l'inclusion et à la gestion du handicap
- Élaborer une stratégie RH cohérente avec les orientations globales de l'organisation en définissant un plan d'action structuré
- Évaluer la durabilité de la politique RH en intégrant les critères ESG (environnementaux, sociaux, de gouvernance) et proposer des actions responsables et alignées avec la stratégie d'entreprise

BLOC 2 : SUPERVISER LES DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DES RH

- Élaborer une stratégie marketing RH en valorisant la marque employeur pour attirer et fidéliser les talents
- Adapter la politique de mobilités internes et internationales aux évolutions structurelles et conjoncturelles de l'organisation
- Définir et piloter un processus de recrutement responsable et conforme à la législation, en assurant un sourcing efficace et non discriminant
- Structurer les entretiens professionnels dans le cadre de la GEPP, en évaluant les compétences individuelles pour sécuriser les parcours
- Recommander et budgétiser un plan de formation en réponse aux besoins exprimés par les collaborateurs et à la stratégie de développement
- Proposer des actions concrètes pour améliorer la QVCT, via des audits internes et une attention particulière à l'accessibilité
- Concevoir des processus RH efficaces et conformes aux normes qualité, à destination des managers et collaborateurs
- Développer une politique de diversité et d'inclusion en sensibilisant aux vulnérabilités et en promouvant des pratiques managériales inclusives

LE PROGRAMME :

BLOC 3 : MANAGER UN SERVICE ET DES INNOVATIONS RH

- Analyser les transformations de l'environnement et leurs impacts pour piloter des projets RH d'accompagnement au changement
- Structurer un projet RH (étapes, planning, ressources, outils collaboratifs) en intégrant l'inclusion, notamment des PSH
- Élaborer un budget RH fiable en identifiant les coûts pour garantir la rentabilité
- Coordonner les missions RH en mobilisant les parties prenantes et en suivant les résultats
- Animer des réunions pour fédérer les équipes, en adaptant les techniques de communication aux différents profils
- Mettre en œuvre un management inclusif en valorisant les parcours et capacités de chacun
- Suivre les projets RH dans une logique de sens, d'innovation et de vision prospective

BLOC 4 : PILOTER LA PERFORMANCE SOCIALE

- Définir une politique de rétribution motivante et équitable, en précisant les règles de rémunération et d'incitation
- Contrôler la masse salariale pour identifier les risques et optimiser les coûts, en intégrant les dispositifs d'inclusion
- Superviser la paie dans le respect de la réglementation et assurer la coordination des processus
- Analyser les données sociales pour suivre les évolutions et améliorer le bilan social
- Concevoir un baromètre social pour évaluer l'expérience collaborateur et piloter la performance via des KPI adaptés

BLOC 4 : PROMOUVOIR LES RELATIONS SOCIALES

- Organiser le dialogue social en respectant les obligations légales (CSE, élections, réunions, échéances)
- Conduire une négociation en tenant compte des contraintes individuelles et en utilisant la médiation
- Déployer une communication interne inclusive pour fluidifier les échanges et renforcer les liens humains
- Définir une stratégie de communication RH externe pour promouvoir la marque employeur et attirer les talents
- Accompagner managers et salariés pour garantir le respect du droit social et limiter les risques juridiques
- Prévenir et résoudre les conflits pour améliorer le climat social
- Justifier les décisions RH en expliquant leur sens afin de prévenir les contentieux

Ils en parlent mieux que nous



RESSOURCES HUMAINES

BLOCS DE COMPÉTENCES...

Bloc 1 : Élaborer la stratégie des ressources humaines

Bloc 2 : Superviser les dispositifs de développement des RH

Bloc 3 : Manager un service et des innovations RH

Bloc 4 : Piloter la performance sociale

Bloc 5 : Promouvoir les relations sociales

L'attribution du titre est conditionnée par l'obtention cumulative, par l'élève de l'établissement des 4 blocs de compétences. L'élève peut valider des blocs de compétences isolés sans valider l'intégralité des blocs. Dans ce cas, il ne valide pas le titre certifié.

LES MODALITÉS

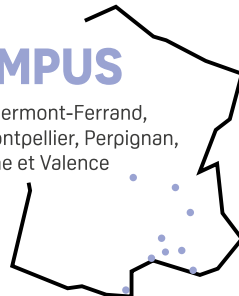
- En Alternance :
Au rythme de 3 jours de cours et 7 jours en entreprise par quinzaine.
- En formule DÉCLIC :
Stages en entreprise obligatoires.
- En formation continue (Nous consulter)
- Accessibilité de la certification par la voie de la VAE :
www.vae.gouv.fr

LES DÉBOUCHÉS

- Adjoint du directeur des ressources humaines
- Responsable de la gestion des RH
- Chef du personnel
- Manager des ressources humaines
- Consultant en gestion des ressources humaines

9 CAMPUS

Alès, Avignon, Clermont-Ferrand, Marseille, Nîmes, Montpellier, Perpignan, Saint-Etienne et Valence



LES CONDITIONS

- Niveau scolaire : Être titulaire d'un titre enregistré à niveau 6 au RNCP et de 180 ECTS, d'une L3 ou titre/diplôme équivalent.
- Admission parallèle en 2ème année : être titulaire d'un M1 ou d'un titre RNCP niveau 6 et 240 ECTS
- Avoir répondu aux conditions d'admission et et avoir satisfait aux entretiens.

ET ENSUITE ?

- Entrée dans la vie active
- Inscription aux concours de la fonction publique cat. A



IFC ALÈS
04 66 30 40 92
ales@ifc.fr

IFC AVIGNON
04 90 14 15 90
avignon@ifc.fr

IFC MARSEILLE
04 91 32 19 29
marseille@ifc.fr

IFC MONTPELLIER
04 67 65 50 85
montpellier@ifc.fr

IFC NÎMES
04 66 29 74 26
nimes@ifc.fr

IFC PERPIGNAN
04 68 67 42 89
perpignan@ifc.fr

IFC ST ETIENNE
04 77 92 11 50
stetienne@ifc.fr

IFC VALENCE
04 75 85 36 44
valence@ifc.fr

WESFORD CLERMONT-FERRAND
04 63 30 11 30
info@wesford-clermont.fr