

talia

L'école en ligne qui
trouve ton **alternance**

GARANTIE à 100% d'être embauché

RNCP 37851

MASTÈRE MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES

BAC +5

L'école TALIA c'est quoi ?

- ✓ Une école digitale 100 % en ligne.
- ✓ Des formations 100 % en alternance.
- ✓ 100 % de prise en charge de votre formation.
- ✓ Étudiez où vous voulez, à votre rythme.
- ✓ Adaptez vos études à votre emploi.
- ✓ Plateforme e-learning accessible 7j/7 et 24h/24.





Devenez Manager Des Ressources Humaines **100 % opérationnel**

Une formation concrète pour apprendre à gérer les processus RH, accompagner les collaborateurs au quotidien et contribuer à la stratégie humaine de l'entreprise.

BAC +5

Le rôle du **MRH**

Leadership RH et vision stratégique

Le manager des ressources humaines allie vision stratégique et expertise opérationnelle pour piloter l'ensemble des politiques RH de l'entreprise. Acteur central du dialogue social et de la transformation des organisations, il coordonne les équipes RH, accompagne les managers et anticipe les évolutions des besoins en compétences. Son rôle est déterminant pour concilier performance économique et développement humain.

Pilotage des talents et des transformations

Grâce à une maîtrise approfondie des enjeux RH, le manager identifie les besoins stratégiques de l'entreprise et des collaborateurs. Il conçoit et pilote des solutions globales en recrutement, formation et gestion des talents, tout en maintenant une culture de confiance et d'engagement. Son approche s'appuie sur l'écoute, l'anticipation et l'agilité pour favoriser la performance durable.

Impact humain sur la performance globale

Le manager RH définit et pilote les politiques de recrutement, de fidélisation et de qualité de vie au travail.

BLOC 1 - Contribution à l'élaboration de la stratégie marketing et communication

- Mettre à jour les emplois et compétences (répertoire + cartographie) pour garantir l'adéquation entre ressources internes et stratégie de l'entreprise, et préparer les éléments à présenter aux instances du personnel.
- Participer à la définition et au déploiement de la politique d'emploi/mobilité via la GEPP : anticiper les besoins, proposer plusieurs scénarios, intégrer les actions en faveur du handicap et coopérer avec les décideurs.
- Répartir les solutions entre recrutements, mobilités (interne, nationale, internationale), recours à des freelances ou partenariats avec structures adaptées, et proposer des rémunérations attractives basées sur les études salariales du secteur.
- Construire les tableaux de bord effectifs, suivre l'exécution des actions RH et contrôler les coûts associés.
- Analyser les impacts financiers (augmentations, études salariales), suivre son périmètre et contribuer aux décisions sur les rémunérations individuelles ou collectives en les reliant aux données financières globales.
- Gérer les avantages sociaux obligatoires ou volontaires (mutuelle, participation, intéressement, etc.) et répondre aux besoins des managers concernant leurs équipes.

BLOC 2: Optimisation de la performance sociale dans un contexte de transformation

- Accompagner managers et salariés en mode projet pour coconstruire les nouvelles conditions de travail (rythmes, digitalisation, équilibre vie pro/perso, hybridation), en prévoyant les adaptations nécessaires pour les salariés en situation de handicap.
- Suivre l'évolution du cadre légal des nouvelles formes de travail, mettre en place des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail et évaluer la performance des nouvelles politiques RH.
- Cartographier les tâches à faible valeur ajoutée pour les automatiser, redistribuer le travail des équipes RH, et intégrer les besoins spécifiques liés au handicap.
- Concevoir un onboarding cohérent avec les valeurs de l'entreprise, mobiliser les équipes d'accueil et intégrer les adaptations nécessaires pour les nouveaux salariés en situation de handicap.
- Identifier les leviers via enquêtes internes, focus groups, interviews, outils de feedback, et vérifier la cohérence entre conditions internes et communication corporate.
- Élaborer des actions individuelles et collectives, diagnostiquer les situations-problèmes et travailler avec les managers sur la motivation des équipes.

Bloc 3: Supervision de la gestion administrative du personnel

- Suivre en permanence le droit du travail et les conventions collectives pour garantir la conformité des actions RH (contrats, DUER, règlement intérieur, sécurité, hygiène, obligations handicap, etc.).
- Mettre en place ou optimiser un SIRH en lien avec la DSI ou un prestataire, dans le respect du RGPD, assurer l'accessibilité pour tous les salariés, et superviser les tableaux de bord de gestion du personnel.
- Rédiger, signer et archiver les contrats et documents légaux, en collaboration avec les managers, via les outils numériques dédiés.
- Organiser et sécuriser le processus de paie, vérifier les déclarations obligatoires, garantir la couverture sociale (mutuelle, prévoyance) et obtenir les variables de paie auprès des managers.
- Appliquer le droit et les règles internes dans les situations de désaccord, contentieux, entretiens disciplinaires, ruptures de contrat, avec une posture éthique.
- Favoriser la médiation et une gestion éthique des dysfonctionnements en organisant des ateliers dédiés et en soutenant les managers dans leur pratique quotidienne.

Bloc 4: Promotion de l'engagement social et sociétal

- Aligner communication interne, corporate et commerciale pour renforcer l'image, l'attractivité et la fidélisation du personnel, en collaboration avec la communication ou la direction générale.
- Adapter les messages selon les cibles internes, organiser des événements fédérateurs et utiliser les bons réseaux sociaux pour renforcer le sentiment d'appartenance et le rayonnement externe.
- Conseiller la hiérarchie en partageant les indicateurs qualitatifs et quantitatifs du climat social, formuler des recommandations et anticiper les conflits pour préserver l'intérêt commun salariés/direction.
- Organiser les concertations réglementaires, consultations et négociations nécessaires selon le droit du travail, en lien avec les décisions de la direction.
- Construire avec la direction un plan d'action sur la qualité de vie au travail, la prévention des RPS et des risques professionnels (dont DUERP), et accompagner les managers pour instaurer un climat sain et durable.
- Sensibiliser et former salariés et managers aux différents handicaps pour favoriser l'intégration et l'inclusion positive.
- Participer à l'élaboration des actions environnementales (écoconception des pratiques, comportements responsables) et impliquer les salariés pour garantir leur adhésion.

Méthodes pédagogique

DIFFERENTES METHODES

La formation repose sur plusieurs méthodes pédagogiques complémentaires : la méthode expositive, transmissive ou magistrale, la méthode démonstrative, la méthode active dite de découverte, ainsi que la méthode expérientielle, pour une mise en pratique efficace des savoir-faire.

PERIODE DE FORMATION

Plusieurs rentrées dans l'année:

JANVIER

AVRIL

SEPTEMBRE

Les modalités d'évaluations

Un apprentis en CFA qui vise un titre RNCP doit impérativement valider tous les blocs de compétences définis dans le référentiel de certification:

- Validation progressive : Chaque titre RNCP est composé de plusieurs blocs de compétences. L'apprenti peut les valider séparément, mais doit les compléter intégralement pour obtenir la certification.
- Possibilité de capitalisation : Si l'apprenti valide certains blocs mais pas l'ensemble du titre, il peut conserver les blocs acquis et les compléter ultérieurement.
- Évaluation conforme au référentiel : Les compétences sont évaluées selon des critères précis définis dans le référentiel du titre visé.
- Reconnaissance officielle : Une fois tous les blocs validés, l'étudiant obtient la certification, reconnue par l'État et valorisable sur le marché du travail.

Mise en Situation Professionnelle

Mise en situation professionnelle contextualisée sous la forme d'une étude de cas portant sur la mise en oeuvre de la politique des Ressources Humaines

Mise en situation professionnelle contextualisée sous la forme d'une étude de cas portant sur l'optimisation de la performance sociale dans un contexte de transformation

Mise en situation professionnelle contextualisée sous la forme d'une étude de cas portant sur la supervision de la gestion administrative du personnel

Mise en situation professionnelle contextualisée sous la forme d'une étude de cas portant sur la promotion de l'engagement social et sociétal

Mise en situation professionnelle contextualisée sous la forme d'une étude de cas portant sur la promotion de l'engagement social et sociétal

Les débouchés professionnelles ?

Des opportunités concrètes après la formation

- Directeur des Ressources Humaines
- Responsable du développement des compétences
- Responsable recrutement
- Responsable des relations sociales
- Consultant en ressources humaines
- Responsable de la gestion des talents
- Chargé de mission diversité et inclusion

La rémunération en alternance

Année / Âge	Moins de 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
1ère année de formation	Environ 486,49 €/mois (27 % du SMIC)	Environ 774,77 €/mois (43 % du SMIC)	Environ 954,95 €/mois. Entre 53 % du SMIC et 53 % du salaire minimum conventionnel	100 % du SMIC. Soit 1801,80 € ou le salaire minimum conventionnel
2ème année de formation	Environ 702,70 €/mois (39 % du SMIC)	Environ 918,92 €/mois (51 % du SMIC)	Environ 1099,10 €/mois. Entre 61 % du SMIC et 61 % du salaire minimum conventionnel	100 % du SMIC. Soit 1801,80 € ou le salaire minimum conventionnel correspondant
3ème année de formation	Environ 990,99 €/mois (55 % du SMIC)	Environ 1207,65 €/mois (67 % du SMIC)	Environ 1405,40 €/mois. Entre 78 % du SMIC et 78 % du salaire minimum conventionnel	100 % du SMIC. Soit 1801,80 € ou le salaire minimum conventionnel correspondant

Ils ont recruté nos apprentis



Doctolib



LACOSTE

SFR



Tripadvisor



facebook

MANGO

LES RAFFINEURS

Le contrat d'apprentissage

Entre 17 et 29 ans

BACCALAURÉAT ?

Il faut au minimum un Bac +3 pour intégrer la formation MRH

Durée

2 ans

Langue

Français

Rémunération

De 43 à 100 % du SMIC

Tarifs

0€, prise en charge
par l'OPCO

Accessibilité

Adaptée aux publics en
situation de handicap

Formation

RNCP 37851

Compétences et Qualification des Formateurs

Nos formateurs sont des experts reconnus. Ils possèdent une solide expérience en tant que consultants et formateurs, avec un minimum de 5 ans dans le domaine. Leur expérience variée leur permet d'apporter une expertise précieuse à nos étudiants.

Modalités techniques d'accompagnement

La formation est entièrement en ligne, accessible 24h/24 via notre plateforme e-learning, avec des vidéos, cours, quiz et études de cas.

Les formateurs assurent des sessions hebdomadaires en visioconférence pour suivre les progrès et répondre aux besoins des étudiants via messagerie instantanée.

Le passage à l'examen

EXAMEN EN SITUATION RÉELLE

Chez Talia, vos examens incluent des mises en situation professionnelles ou des présentations de projets pour évaluer vos compétences pratiques. Vous devrez également soumettre un dossier de vos travaux réalisés pendant la formation. Enfin, les résultats de vos évaluations précédentes, comme les tests et les devoirs, seront pris en compte pour une évaluation complète.



L'examen final se fait en présentiel, à Paris ou en région parisienne, sous la forme d'une soutenance orale face à un jury.

Un suivi personnalisé tout au long du parcours pour vous mener jusqu'à la certification

Nous vous soutenons à chaque étape de votre parcours, pour que vous arriviez à l'examen prêt(e), confiant(e) et compétent(e).

- ✓ Préparations aux examens
- ✓ Suivi pédagogique personnalisé
- ✓ Mises en situation professionnelle
- ✓ Accompagnement sur votre dossier

Une question ? Contactez-nous !



ecole_talia



talia.fr



ecole_talia

ÉCOLE TALIA – PLATEAU TECHNIQUE
70 RUE RIVAY, 92300 LEVALLOIS-PERRET
01 87 66 26 74 / PEDAGOGIE@TALIA.FR
SIRET : 908 805 690 00017 — NDA : 11 75 64 86 775