

# Mastère Manager en Stratégie et Gestion des Ressources Humaines

## Financement

Formation professionnelle continue  
Non conventionnée / sans dispositif

## Organisme responsable et contact

CAMPUS DU LAC  
Accueil du campus  
05.56.79.52.00  
campus@formation-lac.com

## Accès à la formation

### Publics visés :

Demandeur d'emploi  
Jeune de moins de 26 ans  
Personne handicapée  
Salarié(e)  
Actif(ve) non salarié(e)

### Sélection :

Dossier  
Entretien

### Niveau d'entrée requis :

Niveau 6 : Licence, licence professionnelle, BUT (Niveau 6 européen)

### Conditions d'accès :

En formation initiale (primo-apprenants et formation continue) : 01 - Certification de niveau 6, à dominante tertiaire validée pour l'entrée en 2ème année du dispositif de certification 02 - Certification de niveau 6 en ressources humaines pour l'entrée en 3ème année du dispositif de certification 03 - Certification de niveau 6, validée avec une expérience professionnelle significative en RH (appréciée par un jury de professionnels), pour l'entrée en 3ème année du dispositif de certification 04 - Certification de niveau 5, validée pour l'entrée en 1ère année ou 2ème année du dispositif, si l'expérience professionnelle est significative (appréciée par un jury de professionnels).

### Prérequis pédagogiques :

Non renseigné

### Contrat de professionnalisation possible ?

Oui

## Objectif de la formation

La fonction RH a beaucoup évolué depuis le début de son histoire passant de la gestion du personnel au management des RH. Elle connaît depuis ces 4 dernières années une véritable mutation, intégrant de nouvelles dimensions portées par les évolutions sociétales, territoriales, économiques, financières, technologiques avec leurs conséquences sur l'emploi et les métiers. Tout en restant ancrée sur ses fondamentaux, la fonction RH investit de nouveaux champs d'action et exige de nouvelles attentes en termes de compétences à acquérir par les managers RH : - L'anticipation des changements via l'analyse prospective des mégatrends technologiques, sociologiques et environnementaux ; - L'accompagnement des transformations organisationnelles et l'implication de l'entreprise en matière de RSE, en réponse aux mutations permanentes imposées par l'environnement, caractérisées par : -- un rôle moteur dans l'agilité de l'organisation, de l'aplatissement de la hiérarchie et des organisations ouvertes qui privilégient le mode projet ou qui n'existent que le temps d'une mission ; -- une quête de pilotage stratégique et performant via une posture RH en partage avec les managers et garant de la performance globale ; -- un développement des communautés visant au rayonnement de la marque employeur, un positionnement du manager RH comme pilote des communautés ;

## Contenu et modalités d'organisation

Activités visées : Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines s'inscrit au cœur d'un système au sein duquel il doit concilier à la fois l'approche individuelle, et la co-construction d'un nouveau modèle de gouvernance sociale remettant l'humain au cœur de son activité. En privilégiant une démarche prospective, il repère les opportunités qui se dégagent, développe une approche préventive de la qualité de vie au travail, anticipe les risques psychosociaux engendrés par les transformations, et vise à favoriser la coexistence de générations ayant des attentes et des comportements différents vis-à-vis du travail et de la structure hiérarchique. Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines en plus d'avoir la maîtrise de l'ensemble des capacités et compétences clés RH, doit disposer de bagages culturels assez larges afin de comprendre les conditions à réunir pour fédérer et animer les équipes, et interagir avec l'ensemble des acteurs parties prenantes des évolutions en cours. Dans les changements à conduire, le manager en stratégie et gestion des ressources humaines a une fonction de conseil auprès des directions, afin de les aider à comprendre l'articulation des différents projets, d'identifier les changements et les adaptations prendre en compte, d'évaluer les opportunités et les risques que cela peut engendrer pour le capital humain. Il s'attache à les anticiper en élaborant la stratégie RH et les projets d'actions permettant l'intégration de ces changements tout en visant à en réduire les risques. Dans le même temps, il fait des RH, une fonction partagée avec les managers de proximité qu'il accompagne en exerçant auprès d'eux, une fonction de conseil et d'appui dans le pilotage opérationnel des projets se situant en véritable Business Partner. Il accompagne le développement de l'entreprise dans ses défis internationaux. Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines doit favoriser l'adaptation des collaborateurs aux normes et valeurs d'un autre pays, concevoir des packages (rémunérations et avantages sociaux), veiller à la sécurité des collaborateurs et leur famille et s'assurer de l'employabilité future du collaborateur à son retour dans l'entreprise. Ses

... Parcours de formation personnalisable ? **Oui** Type de parcours **Individualisé**

## Validation(s) Visée(s)

**Manager en stratégie et gestion des ressources humaines - Niveau 7 : Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur (Niveau 7 européen)**

MON COMPTE FORMATION Éligible au CPF

## Et après ?

Suite de parcours

Non renseigné

## Calendrier des sessions

Numéro Carif	Dates de formation	Ville	Organisme de formation	Type d'entrée	CPF	Modalités
00463473	du 06/09/2024 au 30/10/2026	Bordeaux (33)	CAMPUS DU LAC		MON COMPTE FORMATION	FPC
00463393	du 06/09/2024 au 30/10/2026	Bordeaux (33)	CAMPUS DU LAC		Non éligible	Contrat app
00463474	du 06/09/2024 au 30/10/2026	Bordeaux (33)	CAMPUS DU LAC		Non éligible	Contrat pro