



ECOLE PMN
Passerelle des Métiers du Numérique
GROUPE EVOCIME



Mastère Manager en Ressources Humaines

910 H réparties
sur 2 ans

Rythme
d'alternance : 1
sem. de cours /
3 sem. en
entreprise

Titre
RNCP38460
Manager en
ressources
humaines
Niveau 7

Plusieurs
campus



VOTRE FUTURE CARRIÈRE



Le/la manager.e en Ressources Humaines élabore et met en œuvre la stratégie et la politique RH 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.

Il/elle manage la gestion des relations sociales, coordonne et contrôle la gestion du personnel et de la performance sociale.

Devenez Manager.e des ressources humaines et mettez vos valeurs au cœur de vos missions : RSE, prévention des RPS, égalité femmes-hommes... Vous participerez à la mutation de l'entreprise !



Perspectives d'évolution

Exemples de débouchés métiers

À l'issue de la formation, vous serez en mesure d'occuper des postes tels que :

- Adjoint.e du directeur des ressources humaines
- Administrateur des RH
- Responsable du développement, de missions ou de projets RH
- Manager des ressources humaines...

Taux d'insertion global à 6 mois des titulaires du titre: 89 %

Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois : 67 %

Postes accessibles après expérience :

- Responsable des ressources humaines
- Directeur des ressources humaines
- Consultant.e RH...

RÉMUNÉRATION MOYENNE

35 à 50 k€ / an
selon profil

Source :
Glassdoor – Oct. 2025



Compétences visées

À l'issue de la formation, vous serez capable de :

■ Élaborer la stratégie des ressources humaines

- Identifier les besoins RH avec une vision prospective sur les métiers, les compétences et l'emploi
- Traduction de la politique d'entreprise en orientation RH

■ Superviser des dispositifs de déploiement des RH

- Allocation des ressources nécessaires au développement
- Attribution des moyens RH permettant de sécuriser le capital humain en soutenant les parcours individualisés
- Déploiement de plans d'actions RH auprès des managers et des collaborateurs

■ Manager le service et les innovations RH

- Pilotage d'un projet d'accompagnement au développement des RH
- Accompagnement du développement du capital humain

■ Piloter la performance sociale

- En collaboration avec les contrôleurs de gestion, définition d'une politique salariale équitable, attractive et efficiente
- Supervision du contrôle de gestion sociale dans une démarche d'amélioration continue, en collaboration avec les services concernés

■ Promouvoir les relations sociales

- Organisation et animation des relations sociales
- Optimisation de la communication en collaboration avec les services marketing et communication
- Sécurisation des relations sociales en collaboration avec le service juridique



LE PROGRAMME



BLOC 1 : Élaborer la stratégie des ressources humaines

- Positionner l'organisation dans son environnement en interprétant la veille sectorielle et conjoncturelle de manière à identifier les enjeux du marché.
- 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.

- Mener un audit afin d'en dégager des problématiques RH en identifiant les facteurs clés de succès et les risques, notamment en termes de gestion des personnes en situation de handicap.
- Produire une stratégie RH permettant de répondre aux orientations de l'organisation en définissant un plan stratégique RH.
- Évaluer la durabilité de la politique générale en analysant les critères ESG de façon à proposer un plan d'actions en adéquation avec la stratégie RH.

BLOC 2 : Superviser les dispositifs de développement des RH

- Élaborer une stratégie marketing RH afin d'attirer des talents en améliorant le contenu de la marque employeur.
- 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.
- Structurer un entretien professionnel permettant de sécuriser l'emploi du salarié dans le cadre de la GEPP en réalisant un diagnostic individuel des compétences.

- Recommander un plan de formation dans le but de répondre à l'évolution professionnelle exprimée par les collaborateurs, en proposant des actions de formation planifiées et budgétisées.
- Proposer des améliorations de la QVCT de façon à accroître la motivation des salariés et les performances, en réalisant un audit et en étant particulièrement attentif aux conditions d'accessibilité.
- Imaginer des processus à destination des managers et des collaborateurs pour garantir le développement et une gestion efficiente des RH en mettant en place des dispositifs respectant les normes qualité en vigueur.
- Construire une politique de management de la diversité afin de favoriser l'inclusion de tous les collaborateurs en sensibilisant aux vulnérabilités et aux pratiques de management inclusives.

BLOC 3 : Manager un service et des innovations RH

- 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.

- Décrire les différentes étapes d'un projet RH de manière à s'assurer de sa réussite en réalisant un planning, en définissant les ressources (intégrant notamment des PSH) en mettant en place des outils de pilotage ainsi que des outils collaboratifs, digitaux, synchrones ou asynchrones.



LE PROGRAMME



- Composer un budget RH fiable en identifiant les principaux coûts de façon à assurer la rentabilité économique.
- Superviser les missions et les délégations de façon à coordonner l'activité ou un projet RH en mobilisant les parties prenantes, en programmant le suivi et en analysant les résultats individuels et collectifs.
- Animer des réunions (informatives et collaboratives) dans l'intention de fédérer les équipes en mobilisant les techniques

pédagogiques et de communication interpersonnelle adaptées aux situations, notamment de handicap.

- Mettre en œuvre un management adapté et inclusif afin de mobiliser chaque collaborateur en tenant compte de son parcours et de ses capacités.
- Réaliser le suivi des projets, avec les équipes, afin de donner du sens aux changements et insuffler les démarches prospectives en proposant des orientations innovantes.

BLOC 4 : Piloter la performance sociale

- 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).
- Contrôler une séquence de paie en s'assurant du respect de la réglementation et en supervisant les opérations de traitement

dans l'objectif d'optimiser la coordination des processus et des équipes.

- Mesurer les évolutions sur la période en analysant les data sociales dans le cadre des obligations légales et réglementaires afin d'améliorer le bilan social.
- Construire un baromètre social dans l'intention d'assurer la meilleure expérience collaborateur et in fine la performance de l'entreprise, grâce à l'utilisation d'indicateurs de performance pertinents et au suivi des KPI's.

BLOC 5 : Promouvoir les relations sociales

- 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.
- Défendre des positions en argumentant et en utilisant la médiation en vue de parvenir à un accord collectif tenant compte des contraintes individuelles et contextuelles (handicap, souci de santé, situation familiale...).
- Rechercher les moyens de communication interne pertinents de manière à fluidifier les échanges d'information et à humaniser la relation au sein de l'entreprise en déployant les outils et supports adaptés à tout le personnel (y compris déficients visuels,

auditifs, moteurs).

- Définir une stratégie de communication RH externe dans l'objectif d'attirer les talents et de promouvoir la marque employeur en déterminant les objectifs visés, les messages par cible, les moyens à mobiliser et la planification souhaitée.
- Garantir le respect des droits et obligations au sein de l'organisation en accompagnant managers et salariés afin de limiter les risques juridiques et les contentieux.
- Résoudre les conflits dans le but d'améliorer le climat social en mettant en place des actions de prévention favorisant le dialogue entre les parties.
- Justifier une décision en expliquant le sens de l'action avec pour objectif de réduire le risque de contentieux.



Certification délivrée

- Titre RNCP38460 de niveau 7 (Eu)
« [Manager en ressources humaines](#) ».
Certificateur : [FORMATIVES](#).
Titre enregistré au RNCP par arrêté du
21/12/2023, éligible CPF.
Codes NSF 315, 315n, 315t.



Modalités d'évaluation

Évaluations formatives :

- TP / Cas pratiques
- Mises en situation

Évaluations certificatives :

Titre RNCP « Manager en ressources humaines » :

- Mises en situations professionnelles
- Études de cas
- Soutenance orale + entretien individuel

Pour obtenir la certification, le candidat doit :

- ✓ Valider 5 blocs de compétences
- ✓ Présenter un mémoire professionnel et le soutenir devant un jury professionnel
- ✓ Démontrer son employabilité lors de l'entretien individuel

Une validation partielle par blocs de compétences est possible selon le profil des candidats. Se reporter à la [fiche RNCP](#)

Modalités pédagogiques

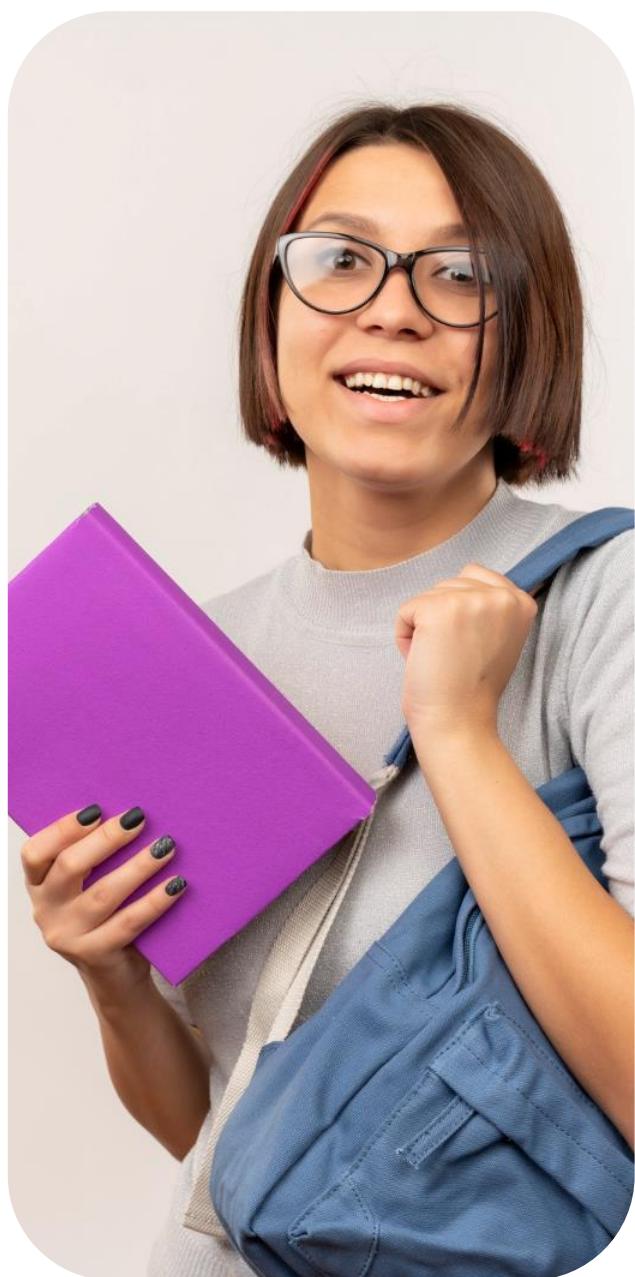
- Alternance de présentations théoriques et de travaux pratiques.
- Bootcamps intensifs
- Rythme de formation : 35 heures / semaine, du lundi au vendredi, de 9h à 12h30 et 13h30 à 17h.
- Rythme d'alternance : 1 semaine en formation / 3 semaines en entreprise



Prérequis & public cible

L'accès à cette formation est ouvert à tous publics, aux conditions suivantes :

- Être titulaire d'un titre de niveau 6 reconnu par l'Etat ou Bac+3 validé en ressources humaines
- Ou : titre de niveau 5 validé avec 3 années d'expérience en ressources humaines ou gestion du personnel (Validation des Acquis Professionnels via un dossier à faire valider par le certificateur)
- Softskills : rigueur, excellent relationnel, sens aigu des valeurs



Accessibilité & accueil du public en situation de handicap

Nos salles de formation sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Pour tous besoins spécifiques liés à une situation de handicap ou besoins en compensation, nous vous invitons à contacter notre référente Accessibilité :

Mme Géraldine PINSON
accessibilite@groupeevocime.com



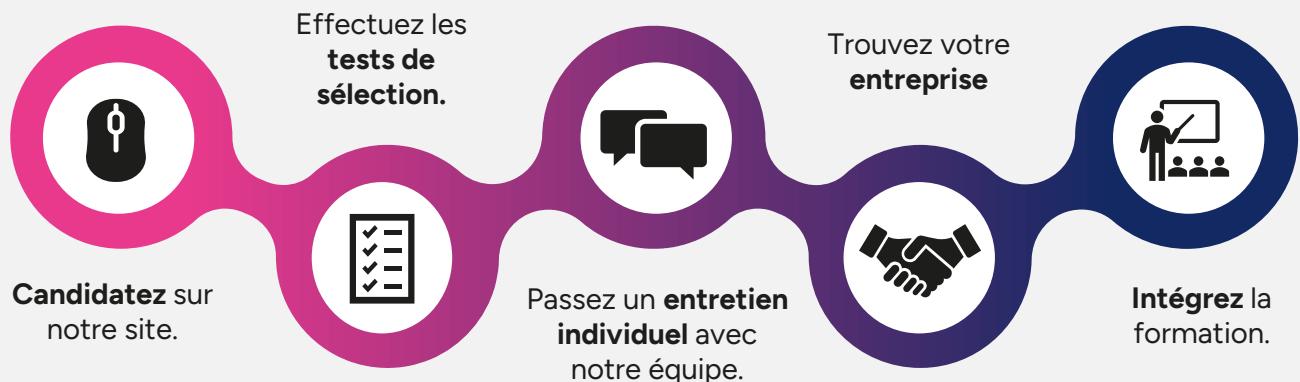


INTÉGRER LA FORMATION



Processus d'admission

Les délais d'accès à la formation dépendent de votre projet et du dispositif de financement mobilisé. Notre équipe de conseillers est à votre disposition pour vous guider à travers ces étapes :



Financement

En alternance :

Cette formation est conventionnée dans le cadre d'un contrat d'alternance. Elle est donc entièrement financée par l'entreprise et son opérateur de compétences.

- [Modalités de financement et de rémunération de l'alternance](#)
- [Modalités de rémunération et aides spécifiques pour les apprentis](#)

L'alternant perçoit une rémunération contractuelle durant sa formation.

Des frais de dossier d'un montant de 200 € nets sont requis à l'inscription. Ceux-ci permettent de bénéficier de l'accompagnement à la recherche d'entreprise et sont remboursés lors de la signature du contrat d'alternance.

En initial : 11 500 € / an (possibilité de paiement échelonné).

Pour les étudiants en initial, les frais de dossier sont inclus dans les frais de scolarité.



Durée de la formation

Cette formation s'effectue en 910 heures répartis sur 24 mois.



SE FORMER CHEZ PMN



Formation présente et distancielle



La formation s'effectue en **blended learning** :

- 70% de la formation est réalisée en distanciel synchrone
- 30% de la formation est réalisée en présentiel*, sous forme de bootcamps intensifs.

Lorsque les modules de cours sont à distance, ce sont des cours synchrones qui requièrent la présence de tous comme une salle de formation, en virtuel.

Le rythme est de 9h à 13h et 14h à 17h chaque jour.

* La majorité de nos formations se déroulent à Paris. Mais il se peut, en fonction de la formation, que cette dernière se déroule dans d'autres régions françaises.



L'accompagnement de PMN

A la PMN, nous nous engageons aux côtés de nos étudiants, de l'inscription à vos enjeux post-études.

En parallèle, dans le cadre de l'alternance, notre objectif est de vous préparer au mieux pour **vous démarquer des autres étudiants en recherche**, et ce, en un minimum de temps.

Pour cela, nos **chargés de relations entreprises**, en contact permanent avec les acteurs du marché, vous accompagnent.

Leurs missions ? Vous **coach**er, vous préparer aux entretiens, vous présenter nos entreprises partenaires :

- Refonte du CV
- Coaching personnalisé
- Jobdatings avec les équipes des recruteurs

Accès en transports



RER A
Métro ligne 1

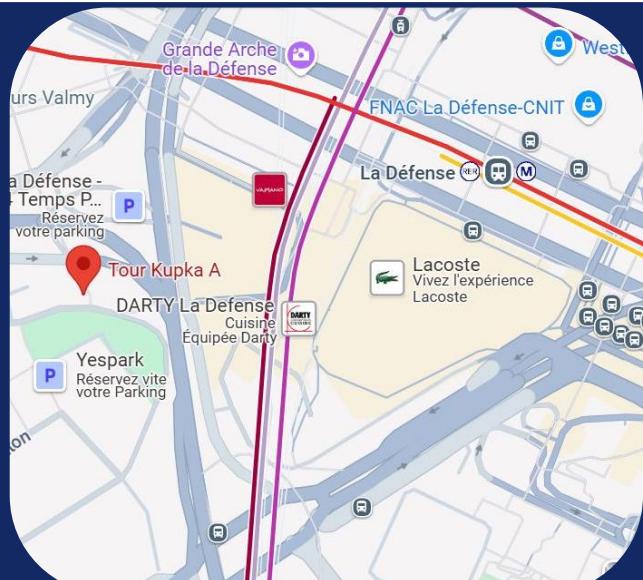


Bus 160 – 163 – 259



Train L

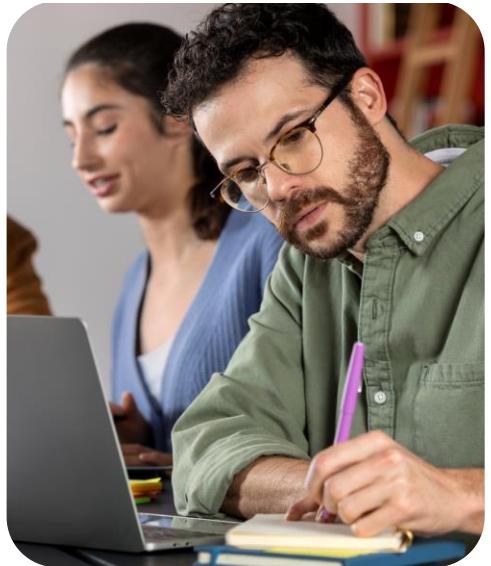
Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.



Moyens pédagogiques

Tous nos centres de formation sont équipés de **la fibre** pour surfer à pleine vitesse et de **tous les équipements nécessaires** à votre apprentissage :

- Plateforme LMS
- Canal Teams dédié au parcours pour les échanges avec les formateurs
- Outils logiciels nécessaires au suivi de la formation



Équipe pédagogique & formateurs

Nos programmes sont conçus pour développer à la fois vos compétences techniques et vos soft skills, essentielles dans le monde professionnel actuel où le comportement joue un rôle crucial.

Notre approche pédagogique privilégie l'interaction, l'adaptabilité et l'intégration des technologies pour vous préparer aux défis du marché.

Nos équipes dévouées, de l'admission à la pédagogie, en passant par les relations avec les entreprises et le suivi des formateurs, sont là pour vous accompagner à chaque étape de votre parcours et ainsi vous assurer une expérience de formation enrichissante et une transition réussie vers le marché du travail.

Que vous souhaitiez vous inscrire ou en apprendre davantage sur l'alternance, nos équipes sont là pour vous aider à réussir.



Nos chiffres clés 2024-2025

PMN :

Nombre d'étudiants formés :

Taux de placement des étudiants :

Taux d'abandon :

Taux de retour à l'emploi à 6 mois :

Certification :

Taux de présentation à l'examen :

Taux d'obtention de la certification : XX % des candidats à l'examen

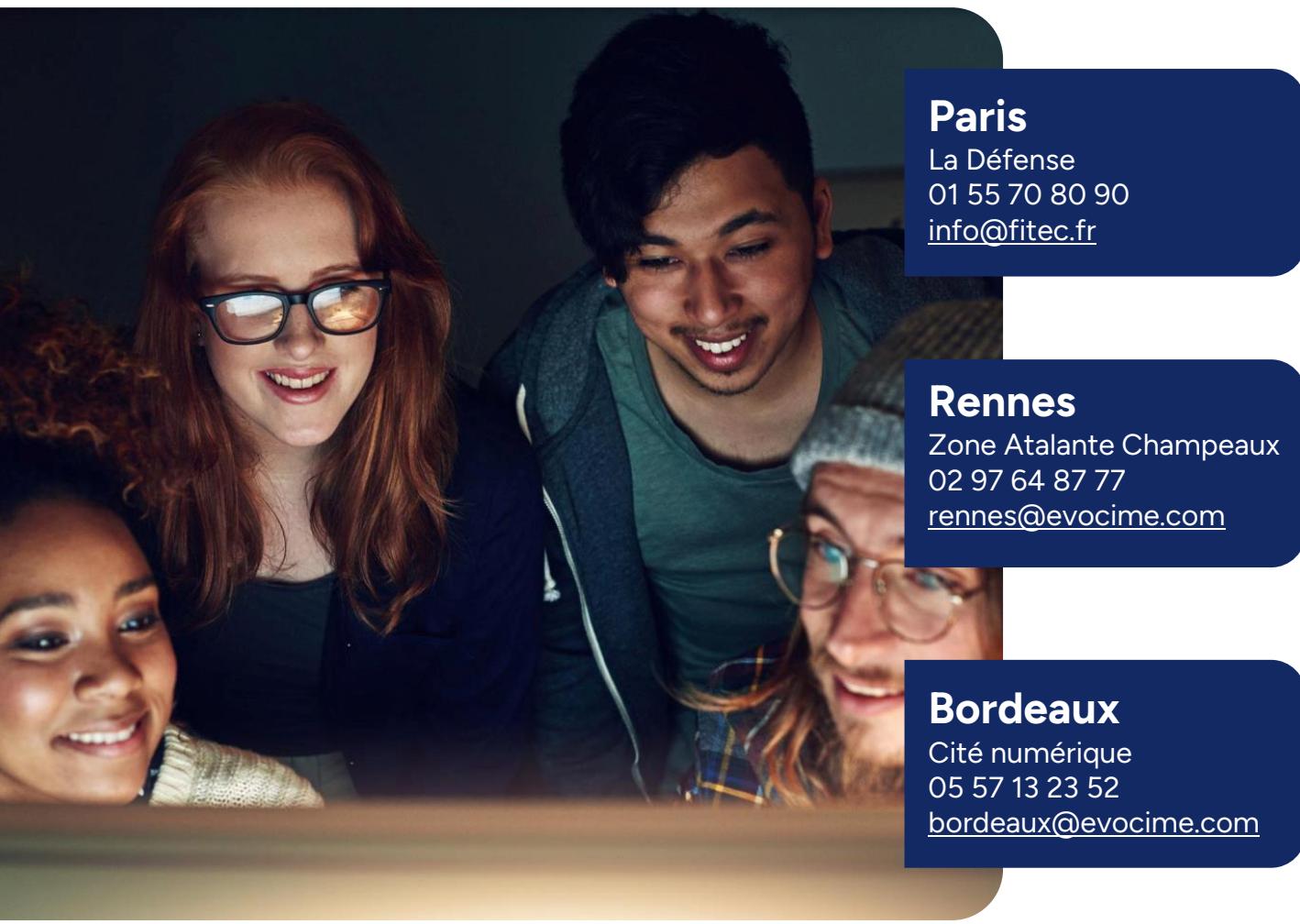
Collecte des indicateurs en cours



ECOLEPMN

Passerelle des Métiers du Numérique
GROUPE EVOCIME

Notre vocation, votre ambition



Paris

La Défense
01 55 70 80 90
info@fitec.fr

Rennes

Zone Atalante Champeaux
02 97 64 87 77
rennes@evocime.com

Bordeaux

Cité numérique
05 57 13 23 52
bordeaux@evocime.com

Retrouvez-nous sur

<https://www.ecole-pmn.fr/>

