

# **BAC+5 Manager en Stratégie et Développement des Ressources Humaines**



**Campus** Agen



**Rythme** Alternance sur 24 mois



**Conditions  
d'admission**

Niveau 6 (BAC+3) minimum

## Introduction

Le Manager en Ressources Humaines occupe une place de plus en plus stratégique en entreprise. À l'issue de la formation, les diplômés seront en mesure d'avoir une vision élargie et approfondie de la fonction Ressources Humaines. Leur expertise en prospective, risques et opportunités RH leur permettra de concevoir des actions RH adaptées aux enjeux actuels et futurs de l'entreprise.

Le diplôme Manager en Stratégie et développement des Ressources Humaines est un titre reconnu par l'État, de niveau 7 (Eu). Cette certification professionnelle, délivrée par SUP de V, est enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous le code n° 39364 (décision du 19 juillet 2024).

**RNCP39364 – Manager en stratégie et développement des ressources humaines**



## OBJECTIFS

- Elaborer une stratégie RH.
- Développer le capital humain de l'entreprise
- Manager les relations sociales de l'entreprise
- Piloter en mode agile et digitalisé les processus et équipes RH
- Déployer les projets de changement en mode collaboratif et conseiller les managers de proximité

## Durée et Rythme

- Nombre d'heures : 840 heures sur 2 ans
- Formation accessible au travers des dispositifs contrat de professionnalisation, financement Pôle Emploi, CPF, Plan de formation de l'entreprise, CPF de Transition, pro-A et VAE.
- Possibilité de valider un ou plusieurs blocs de façon indépendante.
- Nombre de participants limité à 25 personnes.
- 1 jour par semaine en formation (vendredi) et quelques semaines complètes sur l'année.
- Formation en présentiel

## Conditions d'admission

- Formation en 2 ans, être titulaire d'un diplôme Bac +3 (ou équivalent)
- D'un titre ou diplôme de niveau 6 et une année d'expérience professionnelle en RH
- D'un titre ou diplôme de niveau 5 (Bac+2) avec 3 années d'expérience professionnelle minimum dans un domaine en lien avec les RH.
- Réussir les tests et entretien de sélection.
- Signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec une entreprise ou valider l'accès à la formation via un des autres dispositifs prévus (CPF, Plan de formation de l'entreprise, CPF de Transition et pro-A, VAE).

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif légal qui permet à toute personne, sans condition d'âge, de statut ou de niveau de formation, de faire reconnaître officiellement les compétences acquises au cours de son expérience professionnelle, bénévole ou personnelle.

La certification "Manager en Stratégie et développement des Ressources Humaines" est accessible par la VAE avec la validation des 5 blocs de compétences composant la certification.

Pour les personnes en situation de handicap, un accompagnement spécifique peut être mis en place pour faciliter leur parcours. Pour en savoir plus : Contacter Mme FOURTEAU Eliane : e.fourteau@sudmanagement.fr / 05 53 48 41 22

## Méthodes pédagogiques

Des formateurs expérimentés animent cette formation dans une approche pragmatique et professionnelle. Chacun est doté d'une expérience professionnelle significative et d'un diplôme en corrélation avec les compétences transmises. Dans le respect du Référentiel de la formation Mastère Manager en Stratégie et Développement des Ressources Humaines sont proposés : des cours en présentiel, des applications, des vidéos, des jeux de rôle et simulations, des travaux de groupe, des conférences, des rencontres avec des professionnels, un apprentissage de la culture collaborative, ...

Le CFA est doté de 3 salles informatiques et de postes informatiques équipés de logiciels en lien avec les enseignements dispensés.

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

### Bloc 1

#### Elaborer une stratégie RH

- Maîtriser le droit social et sécuriser les relations de travail
- Anticiper les évolutions RH grâce à la prospective et à l'IA
- Attirer et sélectionner les talents avec l'IA
- Mener des études RH et benchmarks
- Réaliser un diagnostic RH
- Collaborer avec les directions stratégiques de l'entreprise
- Utiliser Excel pour optimiser les analyses RH
- Maîtriser les fondamentaux financiers pour piloter les RH
- Définir la stratégie RH pour accompagner la transformation

## **Bloc 2**

### **Développer le capital humain de l'entreprise par l'attractivité, la fidélisation et le développement des talents**

- Concevoir une stratégie d'attractivité et d'intégration des talents inclusive et responsable
- Adopter une posture RH professionnelle
- Valoriser les talents par une communication RH interne
- Développer la marque employeur et le marketing RH
- Perfectionner l'anglais des RH
- Piloter la GEPP et dynamiser la mobilité interne
- Appliquer le droit de la formation pour sécuriser les parcours
- Concevoir une politique de rémunération équitable et motivante

## **Bloc 3**

### **Manager les relations sociales dans une dynamique partenariale et dans le respect des engagements RSE de l'entreprise**

- Concerner les IRP dans le respect du cadre légal
- Négocier les accords d'entreprise
- Superviser et sécuriser les accords collectifs
- Prévenir les crises et gérer les conflits
- Identifier et améliorer les actions QVCT
- Anticiper et gérer les risques RH
- Communiquer sur le Plan d'actions QVCT

## **Bloc 4**

### **Piloter en mode agile et digitalisé les processus et équipes RH**

- Concevoir une organisation agile et responsable du service RH
- Digitaliser les RH avec IA et outils SIRH
- Déployer les processus et manager les équipes RH en mode collaboratif
- Concevoir des tableaux de bord RH pour une performance durable
- Réaliser le reporting RH et RSE

## **Bloc 5**

### **Déployer les projets de changement en mode collaboratif et conseiller les managers de proximité**

- Analyser et piloter un projet de transformation RH en mode agile et collaboratif (Actions, équipe, risques et outils de conduite du changement RH)
- Planifier et conduire les projets de changement avec agilité
- Renforcer le leadership des managers face aux transformations



## Évaluation

- **Epreuves formatives** : travaux individuels et collectifs, tests en classe, présentations orales, débriefings... pour permettre de diagnostiquer les acquis, les lacunes et les besoins des apprenants tout au long de la formation.
- **Epreuves certificatives** : dossiers professionnels, études de cas, jeux de rôle, mises en situation et pilotage d'un projet de transformation RH dans l'entreprise d'accueil

Le candidat doit par ailleurs avoir effectué une période pratique professionnelle en entreprise de 4 mois minimum (équivalent temps plein) pendant l'année de formation pour un candidat en formation initiale et de 3 mois pour les candidats expérimentés qui suivent un parcours complet.

Le candidat doit également avoir satisfait les exigences d'assiduité pour les candidats ayant emprunté un parcours de formation.

Le diplôme est obtenu par la validation des 5 blocs de compétences à 10/20 minimum et au respect des conditions d'assiduité. Il peut être obtenu dans son intégralité ou par bloc séparé.

## Les possibilités de débouchés

### Débouchés

Responsable RH

HRBP (Human Resources Business Partner)

Responsable de développement RH

Responsable mobilité et GEPP

Talent acquisition manager

Consultant RH généralistes

Consultant en ressources humaines, spécialiste en pilotage du changement et risques RH

Consultant en ressources humaines, spécialiste en SIRH et transformation numérique

...

[Plus d'informations ici ==>>](#)



## **Financement**

- Coût indicatif de la formation : 7920€
- Dans le cadre d'un contrat en alternance, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCO de l'entreprise.
- Il n'y a aucun reste à charge pour l'alternant.

## **Chiffres Clés**



Taux de réussite

**Première promo en 2026**



**SUD**  
Business School



Lieux aménagés et modalités adaptées pour faciliter l'accès et l'usage aux personnes en situation de handicap.