Manager des ressources humaines

Certifiante | Contrat pro. | Contrat appr. | Formation continue

Réf. : 24152074F — Mise à jour : 10 juillet 2026

Organisme responsable : **ESCCOT GROUPE - SOGESTE**

Présentation de la formation

Objectifs

- Définition de la stratégie RH dans un contexte d'évolutions et de transformations de l'organisation
- Intégration des enjeux RSE à la stratégie RH
- Accompagnement des parties prenantes permettant leur adaptation aux impacts des évolutions et transformations de l'organisation
- Pilotage de la fonction RH
- Diagnostic de l'expérience collaborateur et de l'environnement de travail au sein de l'organisation
- Définition de la stratégie d'adaptation et d'amélioration de l'expérience collaborateur
- Amélioration de l'engagement par le développement d'une culture d'entreprise porteuse de sens
- Amélioration de l'engagement par le déploiement d'une politique de gestion des talents et de développement des compétences
- Analyse des systèmes de rémunération et d'avantages sociaux de l'organisation
- Pilotage d'une politique de rémunération équitable et équilibrée, alignée sur la stratégie de l'organisation et permettant de sécuriser et engager les collaborateurs
- Accompagnement du déploiement de la politique de rémunération de l'organisation et suivi des actions
- Elaboration d'un processus d'identification et de prévention des risques sociaux
- Analyse du climat social actuel et détermination du climat social cible
- Adoption d'une culture de la conformité dans un contexte de transformation
- Préparation et animation des négociations sociales avec les parties prenantes du dialogue social
- Maintien d'un climat social positif dans un contexte de transformation par une communication dédiée
- Gestion des situations de crise ou de contentieux en collaboration avec les parties prenantes
- Recrutement et intégration des managers de proximité du service RH, dans le respect des engagements pris en matière de RSE
- Encadrement et accompagnement des managers de proximité du service RH par l'adoption d'une posture de manager coach
- Instauration d'un climat de solidarité et d'engagement au sein du service RH par l'adoption de postures et de pratiques fédératrices et porteuses de sens
- Prévenir et gérer les risques au sein de son équipe
- Pilotage de l'équipe RH et reporting à la Direction générale

Programme

Le responsable des ressources humaines définit et met en œuvre une stratégie RH alignée sur les orientations de l'entreprise afin d'accompagner ses transformations, d'anticiper les évolutions et de contribuer durablement à sa performance.
Il élabore la feuille de route RH, pilote les projets stratégiques et intègre les enjeux de responsabilité sociétale (RSE), de diversité, d'inclusion et de transition écologique dans les politiques, processus et pratiques RH. Il accompagne les managers et les collaborateurs dans le changement, favorise leur engagement, développe une communication adaptée et met en place des indicateurs permettant d'évaluer la performance RH, le climat social et les impacts sociétaux.

Le responsable RH veille à améliorer en continu l'expérience collaborateur en analysant les parcours, les attentes et les conditions de travail. Il définit une proposition de valeur attractive, construit et déploie des plans d'action visant à renforcer l'engagement, la fidélisation et la qualité de vie au travail, tout en développant une culture managériale porteuse de sens.
Il pilote également la politique de gestion des talents, du recrutement au développement des compétences, dans une logique d'employabilité durable et de valorisation de la marque employeur. Il définit des politiques inclusives favorisant l'attraction, le développement et la fidélisation des collaborateurs.
En matière de rémunération, il analyse les pratiques existantes, garantit leur conformité réglementaire, évalue leurs impacts budgétaires et fiscaux et élabore une politique globale intégrant rémunération fixe et variable, avantages sociaux, protection sociale et dispositifs d'épargne salariale. Il accompagne les managers dans son application et assure le suivi de son efficacité.
Garant du dialogue social, il identifie les risques sociaux, analyse le climat social, prépare les négociations avec les représentants du personnel et contribue à maintenir des relations sociales constructives. Il met en œuvre une veille juridique, sociale et RH, audite les pratiques afin d'assurer leur conformité et pilote les actions correctives nécessaires. Il intervient également dans la gestion des situations sensibles, des précontentieux et contentieux, ainsi que dans la communication en période de crise.
Enfin, il encadre les équipes RH en recrutant, intégrant et accompagnant les managers de proximité. Il organise les missions, développe les compétences, adapte son management aux besoins des équipes, favorise l'intelligence collective, prévient les conflits, veille au bien-être des collaborateurs et évalue la performance du service RH. À travers le reporting auprès de la direction générale, il positionne la fonction RH comme un partenaire stratégique au service de la transformation, de la performance et de la création de valeur de l'organisation.

Certifications préparées et métiers visés

Niveau d'entrée
Aucun prérequis

Niveau de sortie
Niveau Master, ingénieur - Bac +5 et plus

Liste des certifications

Manager des ressources humaines
Code RNCP : 38833

Métiers associés

M1502 — Développement des ressources humaines
M1503 — Management des ressources humaines
M1402 — Conseil en organisation et management d'entreprise

Dates et lieux de formation

N° session	Modalité	Lieu	Du	Au
1835699S	Présentiel	Cesson-Sévigné	22/09/2025	02/07/2027
1835700S	Présentiel	Cesson-Sévigné	22/09/2025	02/07/2027
2114174S	Présentiel	Cesson-Sévigné	21/09/2026	07/07/2028
2194593S	Présentiel	Cesson-Sévigné	21/09/2026	07/07/2028

Source : GREF Bretagne #24152074F