

Manager des ressources humaines

Certifiante

Contrat pro.

Formation continue.

Réf. : 23115895F — Mise à jour : 19 août 2026

Organisme responsable : **AFOREM**

Contenu

Objectifs

- Déterminer, à partir des besoins identifiés par la stratégie de l'entreprise, les actions à mettre en œuvre à court et à moyen terme pour faire face aux évolutions d'effectifs. Exemples : mise en place du télétravail, résoudre un problème de sureffectif, une difficulté relative à la pyramide des âges, développer la qualification des salariés pour répondre au besoin de compétences nouvelles, accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production, tenir compte de besoins spécifiques des salariés handicapés (RQTH) etc.
- Transmettre les lignes directrices de cette politique à l'équipe chargée du développement des compétences des salariés. (recrutement, mobilité et formation) et apporter son soutien en cas de difficultés opérationnelles.
- Élaborer ou choisir et déployer les outils dont les salariés ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel, en associant les managers opérationnels au processus et en adaptant ces outils aux besoins des travailleurs handicapés (RQTH).
- Définir et piloter la politique handicap en conformité avec la stratégie de développement RH de l'entreprise, issue de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (RQTH). Tenir régulièrement des réunions avec ses équipes pour échanger sur les difficultés et les réussites opérationnelles de la mise en œuvre de cette politique.
- Établir et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)...
- Définir et piloter les dispositifs de prévention et les plans d'actions visant à limiter les risques santé / sécurité pour l'ensemble des salariés, en collaboration avec le service de santé au travail, les managers et les représentants du personnel.
- Concevoir et piloter les projets pédagogiques réalisés en interne. Participer à la conception des modules de formation, identifier et solliciter des formateurs internes, animer ponctuellement des sessions de formation.
- Concevoir et piloter des projets de formation externalisés, pour cela, établir les cahiers des charges destinés aux prestataires, analyser les propositions et sélectionner les prestations.

Programme

- Organiser, conformément aux dispositions légales en vigueur, les négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels tous les 3 ans, en incluant la question de l'accès et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (RQTH).
- Définir la politique de recrutement en conformité avec la stratégie de développement RH de l'entreprise, issue de la gestion des emplois et des parcours professionnels et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (RQTH).
- Organiser le processus de recrutement interne et externe, conformément aux engagements et obligations légales de l'entreprise (ex : engagements RSE, respect de la marque employeur, obligation d'emploi des salariés RQTH etc.), en veillant à impliquer les managers opérationnels en amont et en aval du processus.
- Concevoir et mettre en œuvre les actions favorisant l'intégration des nouveaux embauchés avec l'appui des directions métiers (managers opérationnels) et dans le respect de la marque employeur (expérience candidat) et du principe d'inclusion des salariés handicapés (rescrit handicap). Travailler avec les opérationnels au cours de retour d'expériences pour une amélioration continue du processus.

- Anticiper et organiser la mobilité interne, y compris le cas échéant les mobilités internationales, en tenant compte des travailleurs handicapés (RQTH), dans la mesure du possible.
- Assurer le suivi des effectifs au moyen des outils SIRH dédiés, incluant un module spécifique de suivi des salariés porteurs de handicap(s).
- A partir des entretiens professionnels organisés tous les deux ans, identifier les trajectoires professionnelles des salariés et les prendre en compte dans l'élaboration du plan de développement des compétences. Déléguer à un membre de l'équipe RH le recueil des demandes de formation département par département et les hypothèses d'actions de formation à mettre en œuvre.
- Définir et mettre en œuvre le plan de développement des compétences (PDC, anciennement plan de formation) en partant des besoins en compétences conformes aux orientations et à la stratégie de l'entreprise.
- Définir le budget prévisionnel des projets de formation et présenter l'ensemble, à la validation du/de la DRH et réaliser une présentation pour information aux membres du CSE.
- Organiser l'information des salariés sur leurs droits et les dispositifs existants (conseil en évolution professionnelle (CPF), bilan de compétences, validation des acquis par l'expérience, CPF de transition professionnelle) en prenant appui sur les managers opérationnels. Organiser au sein de l'équipe, des plages horaires pour ces entretiens d'information et former l'équipe à la polyvalence pour y répondre.

Certifications préparées et métiers visés

Niveau d'entrée

Niveau Licence, Licence pro, BUT - Bac +3 et +4

Niveau de sortie

Niveau Master, ingénieur - Bac +5 et plus

Liste des certifications

Manager des ressources humaines

Code RNCP : 36411

Métiers associés

M1502 — Développement des ressources humaines

M1503 — Management des ressources humaines

Dates et lieux de formation

N° session	Modalité	Lieu	Du	Au
1584017	Présentiel	Rennes	08/09/2024	29/06/2026
1584019	Présentiel	Rennes	08/09/2024	29/06/2026

Source : GREF Bretagne #23115895F