

## Fonction

### DIRECTEUR DE DOMAINE RH IV.B (H/F)

## Évolutions possibles

### Au sein du métier

- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE DOMAINE RH IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE DOMAINE RH IV.C \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE PROJET RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE PROJET RH IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D ENTITE RH IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D ENTITE RH IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE GESTION RH III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE GESTION RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE GESTION RH IV.A \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT RH II.1 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT RH II.2 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT RH II.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE POLE RH IV.B \(H/F\)](#)

## Raisons d'être

Le/la directeur(-trice) de domaine RH contribue à la définition, décline et déploie les orientations RH de son/ses domaine(s) en lien avec la stratégie RH, au bénéfice des enjeux business. Spécialiste d'un ou plusieurs domaines RH (formation, développement RH, gestion administrative, emploi, relations sociales...), il/elle garantit la conformité légale et réglementaire et l'efficacité des actions menées sur son domaine. Force de proposition, il/elle pilote la mise en œuvre des actions afin de garantir le développement et l'amélioration des processus RH de son périmètre de responsabilité.

## Missions

### Décliner les orientations RH et piloter leur mise en œuvre

- Déclina la politique et les orientations RH sur son domaine de responsabilité
- Coordonne et garantit l'élaboration de dispositifs/outils, procédures, des règles RH internes et leur conformité aux exigences légales et juridiques
- Pilote la production de l'ingénierie sociale et des mesures d'accompagnement des projets majeurs
- Pilote l'atteinte des objectifs et veille à la performance des actions menées
- Conseille les directions métiers sur les mesures nécessaires à prendre sur son périmètre  
Porte la simplification des process RH et impulse des changements visant la performance globale des activités  
Pilote ses budgets  
Définit les besoins et pilote le développement du SIRH sur son domaine

### Représenter les enjeux de son domaine et garantir leur prise en compte dans tous les projets

- Porte les enjeux de son domaine et s'assure de leur prise en compte dans tous les projets
- Participe au dialogue social et, le cas échéant, négocie avec les instances représentatives du personnel afin de concilier les objectifs du Groupe et la satisfaction de ses postiers
- Elabore la communication/marketing interne et externe des actions et dispositifs de son périmètre et assure à leur diffusion
- Entretien les relations avec les organismes institutionnels et partenaires externes

- Participe à des conférences et des formations, entretient son réseau professionnel afin de challenger et développer ses connaissances dans son domaine d'expertise

## **Manager des équipes et impulser l'animation de la filière**

- Donne du sens à la politique menée sur son domaine de responsabilité
- Assure le management et le développement des compétences de l'ensemble de son équipe
- Met en œuvre des actions visant impulser une dynamique d'innovation et d'amélioration des process et des pratiques
- Garantit l'animation, le partage d'information et la montée en compétences de tous les acteurs de la filière RH de son périmètre

## **Compétences**

### **Comportementales Socles**

#### **Orientation client**

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

#### **Culture du changement et de l'innovation**

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

#### **Coopération et ouverture**

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

#### **Orientation résultats**

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

### **Efficacité professionnelle**

#### **Animation fonctionnelle**

Animer des groupes de travail et/ou un réseau. Faciliter la communication au sein de l'équipe en faisant circuler les informations relatives à l'activité.

### **Projet**

#### **Conduite du changement**

Accompagner les transformations induites par la mise en oeuvre d'un projet / plan stratégique, en mettant en application des techniques de conduite du changement (mobilisation, communication, formation, etc.).

### **Relation Client**

#### **Appui et Conseil**

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client / partenaire, le challenger et l'alerter à bon escient et rechercher des solutions aux besoins exprimés en prenant en compte les impacts potentiels.

### **Risques et réglementation**

#### **Cadre législatif et règlementaire**

Savoir traiter les connaissances relatives aux réglementations, processus internes et législations en vigueur sur son domaine d'intervention.

#### Analyse, management et pilotage des risques

Détecter, analyser et remonter les risques en lien avec son activité et proposer ou challenger des actions de couverture. Contrôler et évaluer la maîtrise de l'ensemble des risques sur son domaine d'intervention. Être en capacité de dresser une cartographie des risques impactant son périmètre d'activité.

## Techniques RH

#### Recrutement

Savoir utiliser les différents outils et techniques de sourcing, de conduite d'entretiens et de recrutement de candidats en interne (mobilité) ou en externe afin de sélectionner les meilleurs profils sur un poste donné.

#### Conception et animation de solutions d'apprentissage

Etre capable d'élaborer et d'animer des dispositifs adaptés au besoin de développement de compétences : solutions d'apprentissage, méthodes pédagogiques...

#### Contrôle de gestion sociale

Analyser, piloter et optimiser les charges RH notamment les différentes composantes du coût du travail : effectifs, masse salariale, absentéisme, structures, formation, . . .

#### GPEC

Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des différentes formes d'emplois, des effectifs, des métiers et des compétences et mettre en place des plans d'actions pour accompagner les transformations de l'entreprise.

#### Stratégie de relations sociales

Concevoir la stratégie de dialogue social et/ou piloter la relation avec les instances représentatives du personnel en conformité avec la réglementation au bénéfice des parties prenantes.

#### Règles & outils de paie

Savoir utiliser ses connaissances des règles de paie et les outils associés.

#### Evaluation et reconnaissance

Savoir utiliser / concevoir des dispositifs d'évaluation de la performance / des compétences (people review, etc. . .) et de reconnaissance de l'engagement des collaborateurs (financiers et non financiers).

#### Accompagnement

Savoir utiliser les techniques et outils nécessaires à l'accompagnement individuel, personnalisé et/ ou collectif (conduite d'entretiens, atelier, etc.) sur les dimensions sociales ou professionnelles.

## Vente

#### Négociation

Utiliser ses connaissances des méthodes et techniques de négociation pour rechercher un accord entre des interlocuteurs. Poursuivre ses objectifs et demeurer ferme et constant dans ses efforts indépendamment des difficultés rencontrées ou des échecs subis. Trouver des compromis acceptables et/ou un consensus avec ses interlocuteurs.

## Environnement de travail

Siège Groupe / Branche

## Relations internes/externes

Directeurs des différents services

Directeur Financier

Centre de services partagés juridique

Représentants du personnel

Prestataires

Organismes institutionnels

Partenaires externes

## Famille

---

## Filière

---

## Métier

---

### **Répartition des effectifs**

- □  
Banque postale
- □  
Groupe - siege
- □  
Services-Courrier-Colis
- □  
Bgnp reseau

### **Effectif de la fonction**

De 10 à 49