Fonction
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.C (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.A (H/F) V
- DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.B (H/F) V
- 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) V
- RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES IV.A (H/F) V
- 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 DRH, partenaire stratégique de la transformation, coordonne la déclinaison de la politique en orientations RH adaptées aux enjeux business de son périmètre et en garantit le pilotage et la mise en œuvre. Il veille à la prise en compte des enjeux RH dans les projets majeurs. Il organise le dialogue social et garantit la bonne application des pratiques RH au niveau des différentes entités et zones géographiques.

Missions

Participer à la définition et piloter la politique RH

- Participe à la définition et décline les politiques RH sur son périmètre
- Pilote l’atteinte des objectifs via des indicateurs et la proposition de plan d’actions et d’optimisation
- Garantit la diffusion, compréhension et la mise en œuvre des politiques RH, dispositifs, processus et règles de gestion et promeut la culture d’entreprise

Décliner et garantir la mise en œuvre la politique RH par domaine

- Garantit la performance des actions RH de son périmètre : recrutement, gestion de carrière (accompagnement de la mobilité, développement de l’employabilité, construction de parcours professionnels), détection et gestion des talents
- Garantit la mise en œuvre les processus RH sur son périmètre : campagnes d’appréciation, entretiens professionnels, revue salariale, revue de personnel,, revue des talents
- Porte la vision des besoins par filière en effectifs et compétences
- Pilote la gestion des effectifs et du coût du travail
- Garantit la définition et l’application des actions de développement (plan de formation, …)
- Garantit le respect des obligations légales et réglementaires en matière de sécurité, santé et QVT
- Veille à la définition et au déploiement des plans d’actions collectifs PSST/QVT (accidentologie, absentéisme, inaptitude)

- Garantit la qualité des services de santé et l’accompagnement social proposés
- Supervise la qualité et l’efficience des opérations de gestion administrative du personnel et de paie

Piloter les relations sociales et le risque juridique

- Pilote le dialogue social et les négociations collectives ainsi que les instances représentatives
- Veille aux conditions d’un climat social de qualité
- Garantit un pilotage efficient des procédures disciplinaires

Piloter les grands chantiers RH

- Coordonne et suit la mise en place des projets RH de son périmètre : élaboration, communication RH, mise en œuvre suivi du déploiement et efficacité (indicateurs de performance)
- Assure un rôle d’interface et de reporting sur les projets RH réalisés et en cours

Garantit l’accompagnement les managers et participer aux décisions stratégiques de transformation

- Garantit l’apport d’appui, conseil et expertise auprès de la filière, dans leur rôle RH et la résolution de problématiques RH individuelles et collectives (management, juridique, discipline, situations complexes)
- S’assure de la préparation à la mise en œuvre des projets de la prise en compte et de la conformité de toutes les dimensions (humaines, sociales, juridiques et réglementaires)

Manager et animer la filière RH

- Assure le management et pilote la qualité de service RH de ses collaborateurs (propre, filière RH)
- Garantit l’animation, la coopération et la montée en compétences de tous les acteurs de la filière RH

Compétences

COMPORTEMENTALES

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.

Orientation stratégique
: Comprendre les enjeux de son environnement et les impacts opérationnels au long terme de la stratégie de l'entreprise dans son quotidien. Savoir l'expliquer, lui donner du sens et l'intégrer dans son activité pour accroitre la performance globale de l'entreprise. Etre capable de définir des priorités à court et moyen terme, de les mettre en perspective et de les hiérarchiser en intégrant les éléments stratégiques de l'entreprise.

Adaptabilité
: S'adapter aux évolutions et aux aléas des situations et de son environnement de travail dans les délais adéquats en faisant preuve de souplesse. Savoir gérer ses priorités en intégrant les évènements imprévus, et adapter son comportement à la situation.

Analyse et discernement
: Pouvoir apprécier, décomposer avec justesse et clairvoyance, une situation observée ou des faits vérifiés et distinguer les éléments marquants à partir du réel pour faciliter la prise de décision. Savoir faire preuve de remise en question, de sens critique, de mise en perspective et de jugement.

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.

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.

MANAGEMENT

Promouvoir l'innovation

Favoriser la veille des collaboratrices, collaborateurs et identifier les pratiques exemplaires Encourager les prises d'initiative des collaboratrices, collaborateurs suite à leurs observations et prise de recul, tout en acceptant le droit à l'essai. Favoriser la mise en place d'un temps et d'un espace dédiés pour : - Développer la créativité individuelle et collective, - Proposer des idées innovantes dans un objectif d'amélioration continue Considérer l'innovation sous l'angle de l'impact non seulement financier mais aussi social, sociétal et environnemental Exemples d'illustrations non exhaustives : mettre en place un tableau blanc ou une boite à idées, organiser des réunions dédiées, organiser des challenges, un teambuiding solidaire, un partage de ressources dans teams, des participations à des salons, etc.

Reconnaitre

Valoriser la performance, l'autonomie et l'engagement en faisant des feedbacks constructifs fréquents sur les réussites et les éléments de progrès du collaborateur. Faire le point sur les feedbacks réalisés lors des entretiens d'appréciation et entretiens intermédiaires et partager les actions de développement. Formuler ces retours sur la base de faits réels afin de soutenir et d'encourager la progression des des collaboratrices et collaborateurs. Valoriser l'engagement des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux dans le cadre professionnel.

Accompagner le développement professionnel

Identifier avec chaque membre de l'équipe, ses forces, ses axes de progrès et ses leviers de motivation, au regard à la fois du projet de la personne et des enjeux stratégiques de l'entreprise (performance économique, RSE, numérique....) Etre à l'écoute des collaboratrices, collaborateurs en réalisant des points réguliers pour recueillir les besoins et attentes, en veillant à leur bien-être au travail. Enrichir l'expérience collaborateur en co-construisant avec chacun un parcours de développement personnalisé à court et moyen terme pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, renforcer son expertise et développer ainsi l'employabilité. Proposer à ses collaboratrices, collaborateurs une évolution professionnelle la plus adaptée à ses motivations, souhaits et expertises. Mettre en place les conditions favorables à l'engagement de ses collaboratrices, collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux proposés par l'entreprise (ex : Déclic)

Responsabiliser

Définir de façon claire et personnalisée les missions et les objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) de chaque collaborateur. Rendre autonomes et responsables ses collaborateurs : - en les accompagnant dans la priorisation de leurs tâches, - en encourageant les prises de décision et initiatives, - en valorisant le droit à l'essai, - en déléguant dans un cadre clair et partagé. Partager le pilotage de l'activité et le suivi des réalisations de chacun et de l'équipe pour rendre les collaborateurs responsables. Mettre en oeuvre tous les moyens pour atteindre voire dépasser les objectifs individuels et collectifs.

Donner du sens

S'approprier et partager la stratégie, les enjeux de performance globale et l'ambition du Groupe en sa qualité d'entreprise à mission, rentable et responsable. Décliner la stratégie du Groupe au niveau des missions et projets de l'équipe en intégrant notamment les enjeux sociaux, sociétaux, et environnementaux et de gouvernance. Définir le périmètre d'actions des collaboratrices et collaborateurs dans le Groupe et présenter l'impact de leurs activités sur les résultats collectifs, de l'entité et du Groupe. Utiliser les leviers de motivation (exemples : développement des compétences, appartenance, autonomie, reconnaissance, motivation financière, etc.) de chacun pour engager les équipes dans l'atteinte des objectifs.

Etre centré client

Mettre la satisfaction des clients internes ou externes au coeur des activités de l'équipe. Comprendre et

anticiper les besoins des clients internes ou externes pour apporter des réponses personnalisées intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. Accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans l'écoute et la compréhension des demandes clients (ex. : savoir questionner, pratiquer l'écoute active). Favoriser l'identification des axes d'amélioration de la relation de service à mettre en place. Mesurer et évaluer les impacts des actions sur les clients afin de prendre les décisions les mieux adaptées.

Coopérer

Favoriser la collaboration et l'entraide au sein de l'équipe et entre équipes en travaillant avec l'ensemble des partenaires présents dans son écosystème. Exemples : présentation des contraintes de chaque service sur un projet commun - organiser des vis-ma-vie entre services, etc Donner et poursuivre des objectifs communs et présenter les liens entre services pour fédérer les collaborateurs et les sensibiliser sur l'importance de travailler ensemble. Guider les pratiques de son équipe pour offrir un espace de travail dans lequel le collectif est favorisé et valorisé. Exemples d'illustration (non exhaustifs) : entraide entre pairs, ateliers d'amélioration continue, résolution collective de problèmes, affichage de l'avancement des tâches ou projets, etc.

Projet

Management de projet

Maitriser les concepts et les outils de la Gestion de Projet et de la conduite du changement. Mobiliser et animer acteurs et contributeurs, en favorisant les pratiques collaboratives. Garantir le respect de l'équilibre entre les engagements de coût, de délai et de satisfaction client. Analyser les risques et mettre en oeuvre les mesures correctrices.

Relation Client

Appui et Conseil

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client (interne ou externe) / 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 Conformité

Analyse, management et pilotage des risques

Détecter, analyser et remonter les risques, y compris les risques de non-conformité en lien avec son activité et proposer ou challenger des actions de couverture, déclarer les incidents de non-conformité Controler et évaluer la maitrise de l'ensemble des risques sur son domaine d'intervention. Etre en capacité de dresser une cartographie des risques impactant son périmètre d'activité.

Cadre législatif et règlementaire

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

Techniques RH

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 règlementation au bénéfice des parties prenantes.

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).

Prérequis

Formation initiale ou expérience en gestion des ressources humaines (5ans) généraliste ou spécialiste

Expérience de la gestion des ressources humaines

Expérience managériale

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- Bgpn numerique
- Groupe - siege
- Services-Courrier-Colis
- Bgpn reseau
- Banque postale

Effectif de la fonction

De 1 à 9