

Fonction

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES III.3 (H/F) Viviers

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 Responsable Ressources Humaines assure la gestion et le développement des ressources humaines de son périmètre. En étroite collaboration avec les différentes parties prenantes de son écosystème, il apporte son expertise RH, veille au respect de la réglementation RH et garantit un service individualisé de proximité.

Missions

Appliquer et suivre la mise en œuvre des politiques RH

Participe à la mise en œuvre et au contrôle des processus et des outils de gestion RH

Suit les objectifs RH de son périmètre, identifie les leviers d'optimisation et propose des plans d'actions

Assure la fiabilité des données RH et leur remontée auprès du DRH

Mettre en œuvre la gestion de l'emploi et le développement RH

Réalise les actions RH sur son périmètre: recrutement, gestion de carrière (accompagnement de la mobilité, développement de l'employabilité, construction de parcours professionnels), détection et gestion des talents

S'assure de la mise en œuvre les processus RH sur son périmètre : campagnes d'appréciation, entretiens professionnels, revue salariale, revue de personnel, revue des talents

Elabore et garantit l'application du plan de formation

Contribue au pilotage de la gestion des effectifs et du coût du travail de son périmètre

Veille à la qualité et à l'efficacité des opérations de gestion administrative et de paie

Contribuer à la Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail

Promeut et veille au respect des obligations légales et réglementaires en termes d'hygiène, de sécurité et de qualité de vie au travail ainsi que les engagements du Groupe en matière de diversité, de handicap...

Veille au déploiement, en lien avec le management, des plans d'actions collectifs

Veille à la qualité des services de santé et de l'accompagnement social proposés

Contribuer à l'animation des relations sociales

Favorise, organise, et participe au dialogue social dans le cadre des instances locales

Participe à la mise en œuvre et au suivi des accords Groupe ou Branche

Contribue aux conditions d'un dialogue social de qualité en mettant en place un système de suivi du climat social

Instruit en lien avec le DRH les procédures disciplinaires

Accompagner la mise en œuvre des projets RH et des transformations

Accompagne la mise en œuvre des projets RH de son périmètre et assure le suivi : communication RH, suivi des indicateurs de performance, reporting)

Contribue à l'analyse et accompagne le déploiement des projets RH en veillant à la prise en compte et à la conformité de toutes les dimensions RH dans le respect de la méthode de conduite du changement

Garantit un accompagnement adapté à chaque collaborateur impacté

Conseiller et accompagner les managers et les collaborateurs

Est force de proposition auprès de la ligne managériale et apporte appui, conseil et expertise RH dans la conduite de leurs activités et dans la résolution de problématiques RH individuelles et collectives

Garantit la qualité d'un service RH de proximité en apportant appui, conseil et service à chaque collaborateur dans le souci d'une expérience client réussie

Contribue au partage et à la diffusion des bonnes pratiques RH et est garant du respect de la réglementation RH

Compétences

COMPORTEMENTALES

Conviction et influence

Savoir structurer son argumentation et adapter sa posture à son interlocuteur afin qu'il comprenne et s'approprié les idées en utilisant toutes les techniques de communication (orale, écrites, non verbales, numériques). Savoir mettre en mouvement ses interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, collègues, clients) en faisant évoluer son discours et sa posture en fonction de ses objectifs et des retours de son interlocuteur.

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.

Hauteur de vue et prise de recul

Savoir considérer une situation de façon détachée, en appréhendant ses enjeux et objectifs de manière à cerner la situation dans sa globalité et la projeter dans l'avenir. Mettre en place des modes de fonctionnement propices à l'autoréflexion et la prise de conscience afin d'envisager de nouvelles manières d'aborder un sujet ou de réorienter ses réflexions.

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.

Culture RSE

Acquérir et/ou développer des connaissances sur la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et connaître les enjeux et les actions du groupe La Poste en la matière (sujets environnementaux, sociaux, sociétaux, et/ou de gouvernance)

Digital et Data

Outils, bureautique, applicatifs et logiciels

Maîtriser les applicatifs et logiciels de son domaine d'activités, y compris les processus dématérialisés et les modes de fonctionnement afférents (workflows de validation, outils collaboratifs, etc.). Respecter ou garantir les règles de confidentialité selon son niveau de responsabilité.

Efficacité professionnelle

Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des process inter / intra branches de bout en bout, d'un secteur d'activité et d'un domaine fonctionnel pour apporter des préconisations. Adopter les nouveaux usages, y compris numériques, dès lors qu'ils sont préconisés. Respecter les règles et méthodologies liées aux processus internes dans le cadre de son activité. Comprendre son rôle dans la chaîne de valeur et avoir une vision de bout en bout du processus.

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Expression orale et écrite

Savoir s'exprimer aussi bien à l'écrit qu'à l'oral de manière claire et compréhensible, avec un vocabulaire adapté à l'interlocuteur et au contexte professionnel, et selon le canal de communication.

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 (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. Contrôler et évaluer la maîtrise 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 réglementaire

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

Prévention, santé, sécurité et bien-être au travail

Connaître et savoir évaluer les risques professionnels (physiques et psycho-sociaux). Etre capable de proposer, prioriser et mettre en oeuvre les actions de prévention adaptées. Assurer la sensibilisation, le conseil, l'expertise sur ces sujets auprès de toutes les parties prenantes.

Techniques RH

Règles & outils de gestion administrative / GTA

Savoir utiliser ses connaissances des règles de gestion administrative (absences, congés, etc. . .).

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.

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).

Environnement de travail

Services de Siège

Etablissements Opérationnels SCC

Centres Financiers

Directions Réseau

Directions à Compétences Nationales

Relations internes/externes

Acteurs de l'évolution professionnelle

Préventeurs

Services santé au travail

Assistants sociaux

CSRH

Experts RH

Directions territoriales

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □ Services-Courrier-Colis
- □ Bgpn reseau
- □ Groupe - siege

- □

Banque postale

Effectif de la fonction

De 50 à 99