Métier
RESPONSABLE PILOTAGE ET DEVELOPPEMENT RH

Évolutions possibles

A compétences proches

- RESPONSABLE FORMATION
- RESP GESTION ADMINISTRATIVE-REGLEMENTAIRE RH
- RESPONSABLE PREVENTION
- CHEF DE PROJET
- RESPONSABLE RH
- EXPERT RH

Vers une nouvelle orientation

- DIRECTEUR D'ENTITES OPERATIONNELLES
- MANAGER EXPLOITATION
- RESPONSABLE JURIDIQUE
- RESPONSABLE COMMUNICATION
- GESTION PROJET SI

Raisons d'être

Contribuer à l'élaboration des politiques et des processus opérationnels RH sur son domaine d'activité (recrutement, mobilité, formation, etc.) et garantir leur mise en œuvre afin d'assurer l'optimisation des activités de gestion et de développement en matière de ressources humaines.

Missions

PARTICIPER À L'ÉLABORATION ET LA MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE RH:
• Contribuer à l'élaboration des orientations RH et à la définition des plans d'action sur son domaine
• Piloter la déclinaison des objectifs et la mise en oeuvre des indicateurs et outils de pilotage sur son périmètre
• Représenter la Branche auprès des instances et groupes de travail des Branches et du Groupe
• Assurer le management, l'animation de la filière RH et la communication auprès des collaborateurs

PILOTER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT RH:
• Définir et mettre en oeuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur son périmètre
• Superviser le traitement et la gestion courante des dossiers individuels administratifs et réglementaires
• Apporter aux agents et responsables un appui, des conseils et une expertise RH dans la conduite de leurs activités
• Participer à la réalisation des études d'impact RH à l'occasion des projets de réorganisation

COORDONNER L'ACTION ET LA RELATION SOCIALES:
• Piloter le suivi du climat social (tableaux de bord, points d'échange, etc.)
• Préparer les dossiers et travaux techniques en vue des instances sociales liées à sa spécialité (CHSCT, CSDP, etc.)
• Favoriser et participer au dialogue social organisé avec les partenaires sociaux
• Mettre en oeuvre la politique d'action sociale et organiser l'information des collaborateurs sur les prestations sociales

FAVORISER L'OPTIMISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL:
• Mettre en oeuvre un plan de contrôle du respect de la réglementation et des processus RH
• Garantir la diffusion et la mise en oeuvre des évolutions réglementaires RH et déployer les accords (handicap, etc.)
• Contribuer à l'élaboration de l'Évaluation des Risques Professionnels

Facteurs d'évolution du métier

Externes :
• Évolution des métiers RH et des attendus des clients internes

Internes :
• Dématérialisation de l’administratif

Famille

Filière

Effectif du métier

De 1 à 9