

Fonction

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.B (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 \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [DIRECTEUR DE LA COMMUNICATION / DIR DE POLE REGIONAL DE COMMUNICATION IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE COMMUNICATION IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE TERRITORIAL DES SERVICES GENERAUX IV.B \(H/F\)](#)

Vers une nouvelle orientation

- [RESPONSABLE CONTROLE DES RISQUES IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES RISQUES OPERATIONNELS IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE PROJET RH IV.B \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le DRH participe à la définition et pilote la mise en œuvre des politiques des Ressources Humaines. Partenaire stratégique de la transformation, il accompagne et conseille les managers. Il organise le dialogue social et garantit la bonne application des pratiques RH au niveau des différents 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 veiller à la mise en œuvre la politique RH par domaine

Veille à 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

Veille à 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

Définit et veille 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'efficacité 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 efficace des procédures disciplinaires

Piloter les grands chantiers RH

Met en place et suit les projets RH de son entité : 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

Accompagner les managers et participer aux décisions stratégiques de transformation

Apporte appui, conseil et expertise auprès de la ligne managériale, 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)

Veille à l'animation, la coopération et la montée en compétences de tous les acteurs de la filière RH

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

Management de projet

Maîtriser 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.

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

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.

Cadre législatif et réglementaire

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

Techniques RH

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).

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.

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.

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, . . .

Prérequis

Expérience de la gestion des ressources humaines

Expérience managériale

Environnement de travail

Services siège

Directions Services-Courrier-Colis

Directions Réseau

Centres Financiers

Directions à Compétences Nationales

Relations internes/externes

Acteurs de l'évolution professionnelle

Services santé au travail

Assistants sociaux

CSRH

Experts RH

Directions territoriales / nationales

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

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

Effectif de la fonction

De 10 à 49