

Fonction

CHARGE DE GESTION RH III.2 (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 \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES III.3 \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le chargé de gestion RH, met en œuvre un ou plusieurs processus RH, réalise des études RH dans son/ses domaines de compétence : gestion administrative et réglementaire, emploi, développement des compétences, relations sociales, formation... Il/elle assure en collaboration avec les différents acteurs de son écosystème, appui et conseil, dans la gestion des situations individuelles et collectives au service d'une prestation RH de qualité.

Selon le périmètre de responsabilité, le chargé de gestion RH peut être rattaché à une fonction 3.2 ou 3.3.

Missions

Mettre en œuvre et participer à l'amélioration continue des processus RH

Met en œuvre les processus RH relevant de son périmètre et en garantit la fiabilisation et la qualité

Veille au respect des obligations légales dans son domaine

Contribue à la fiabilisation du SIRH de son périmètre

Contribue à l'organisation et la préparation des instances son périmètre, le cas échéant, y participe, met en œuvre les décisions

Alimente et suit les indicateurs de son périmètre, mesure les écarts et contribue à l'identification d'actions correctrices

Réalise des études RH dans son domaine

Assurer un conseil de premier niveau auprès de la filière RH

Conseille la filière RH en matière de procédure et réglementation RH dans son/ses domaines de compétences

Apporte appui, conseil et expertise dans la résolution de problématiques RH individuelles et collectives en interaction avec tous les acteurs de la filière RH

Participe à la mise en place d'une communication visant à informer et à promouvoir les actions de son périmètre auprès de la ligne managériale et des collaborateurs

Selon les organisations, peut être amené à apporter appui/conseil aux collaborateurs

Contribuer aux projets

Contribue à l'analyse des impacts attendus des projets, à l'identification de solutions adaptées et apporte une expertise de 1er niveau aux chefs de projet et responsables opérationnels

Contribue à la mise en œuvre des projets opérationnels sur son périmètre

Participer au pilotage de l'activité

Renseigne les tableaux de bord, suit des indicateurs, et rend compte des écarts constatés, le cas échéant, contribue à l'identification des actions correctives

Assure un suivi des mesures et des actions décidées dans les plans d'actions

Contribue au suivi des budgets de son périmètre

Compétences

Comportementales Socles

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.

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.

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.

DATA & IA

Analyse de données

Savoir transformer des données en information structurée permettant la prise de décision par le métier. Maîtriser les outils d'analyse de données (Tableau, Dataiku, etc.) et les langages informatiques liés aux bases de données (SQL, NoSQL etc.). Connaître les méthodes descriptives des données, savoir interroger des bases de données, extraire et explorer les données. Maîtriser les tests et méthodes statistiques (segmentation, régression etc.). Maîtriser des outils de data visualisation.

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

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.

Processus métier

Savoir traiter les opérations en s'assurant de leur bonne exécution, selon les procédures et modes opératoires en vigueur, ainsi que l'ensemble des processus en lien avec son périmètre d'activité.

Précision et rigueur

Être précis(e) dans l'exécution de ses tâches pour ne pas faire d'erreur. Contrôler son propre travail pour réduire le risque d'erreur et fiabiliser les résultats.

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.

Prévention, santé, sécurité et bien-être au travail

Connaître et savoir évaluer les risques professionnels (physiques et psycho-sociaux). Être 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

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).

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.

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, . . .

Règles & outils de gestion administrative / GTA

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

Environnement de travail

Siège Groupe / Branche

Entité nationale / territoriale

Relations internes/externes

Equipes opérationnelles

Equipes fonctionnelles

Equipes RH

DSRH

EMRG

Prestataires (cabinets de recrutement, organismes de formation, juristes, éditeurs logiciel...)

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

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

Effectif de la fonction

De 100 à 249