

Fonction

RESPONSABLE DE PROJET RH IV.B (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

Dans le cadre de la dynamique de transformation du Groupe et des orientations RH, le responsable projet RH coordonne, supervise ou contribue aux projets ou lots de travaux qui lui sont confiés lors des évolutions majeures technologiques, fonctionnelles, ou organisationnelles.

Il garantit l'atteinte des résultats (coûts, délais, attendus) dans le cadre d'un management transversal en mobilisant et pilotant les ressources/acteurs nécessaires. Il participe à la définition de plans d'actions identifiés dans ce cadre et en garantit le déploiement. Il élabore la politique de conduite du changement et soutient sa mise en place auprès des opérationnels.

Missions

Elaborer l'état des lieux, le diagnostic en amont du projet et élaboration des recommandations

- Pilote/coordonne l'état des lieux, le diagnostic du contexte, des enjeux et des problématiques RH ou SIRH : analyse des contraintes, des risques, des écarts, des impacts, des facteurs d'évolution et des coûts
- Définit les orientations stratégiques du projet
- Analyse les impacts RH ou SIRH des projets et conseille le commanditaire dans la prise en compte des dimensions sociales, humaines et applicatives
- Elabore éventuellement les cahiers des charges

Structurer et conduire les projets RH

- Conçoit le plan d'actions, pilote sa déclinaison en définissant les différentes phases et les résultats attendus
- Définit les phases de validation et établit la planification du projet
- Coordonne la conception des outils RH et SIRH et/ou méthodes de conduite du changement adaptés au projet (outils liés à la résolution de problèmes, modes opératoires, moyens pédagogiques de formation, définition du service de support à l'utilisateur...)
- Elabore/conduit/incarne le plan de marketing/communication favorisant la réussite du projet

- Pilote les budgets dédiés aux projets

Piloter la mise en œuvre et le suivi du (des) projet(s)

- Accompagne et conseille les différents acteurs RH dans le pilotage et la mise en œuvre opérationnelle du projet sur leur périmètre de responsabilité
- Si besoin : Pilote la mise en œuvre des actions d'accompagnement des utilisateurs (administration fonctionnelle des applications SIRH, support applicatifs, formation ...)
- Veille à la mise en œuvre et à la réalisation des actions liées au déploiement du projet dans un objectif de maîtrise des risques : délais, qualité et coûts (suivi du budget)
- En cas de dérives, et dans une démarche d'amélioration continue, pilote et propose des mesures correctives
- Pilote les indicateurs de suivi et de performance du/des projets

Animer le (les) projet(s) et manager l'équipe projet

- Mobilise et coordonne une(des) équipe(s) projet transverse(s) et garantit la réalisation effective des travaux
- Organise et anime les groupes de travail, les réunions de pilotage, les échanges de pratiques...
- Prépare et porte son (ses) projet(s) auprès des instances stratégiques, décisionnelles et de suivi
- Veille à la diffusion et la bonne circulation de l'information tout au long du projet

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

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.

Analyse et traitement de l'information

Recueillir / synthétiser de l'information, savoir mettre en place, cadrer et piloter / réaliser des études qualitatives et/ou quantitatives en tirant des enseignements des résultats obtenus.

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.

Veille / innovation / tendances

Se tenir informé(e) des tendances, des évolutions technologiques et des innovations en vigueur dans son domaine d'intervention en lien avec les enjeux de l'entreprise et attentes des clients / partenaires et à les intégrer dans son activité.

Pilotage et gestion de l'activité

Relation partenaires / fournisseurs

Sélectionner un partenaire/fournisseur en respectant la politique définie (sourcing, orientation make or buy, . . .). Piloter la relation (modes de fonctionnement, communication, gouvernance de pilotage. . .), anticiper les litiges, gérer les crises et alerter en cas de nécessité. Assurer le suivi contractuel de la relation avec les fournisseurs (contrats de projet, contrat de service, contrats fournisseurs internes, fournisseurs externes, . . .) et réaliser et analyser un bilan QCD (Qualité, Coûts, Délais).

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.

Techniques SI

Cartographie, principes et composants de l'architecture fonctionnelle et applicative

Maîtriser la cartographie, les principes et composants de l'architecture fonctionnelle et applicative : - Cartographies : fonctionnelles, applicatives, de flux, de référentiel et d'utilisateurs - Couverture fonctionnelle d'un domaine Métier et des éléments communs aux autres domaines - Référentiels de données et applications partagées par plusieurs domaines

Environnement de travail

Siège Groupe / Branche

Entité nationale / territoriale

Relations internes/externes

DRH

Managers opérationnels

Directeurs de domaine

Responsables fonctionnels

Prestataires internes/externes

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Groupe - siège

- □
Bgpn réseau

- □
Services-Courrier-Colis

- □
Banque postale

Effectif de la fonction

De 10 à 49