

Fonction

RESPONSABLE EMPLOI ET DEVELOPPEMENT RH IV.A (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RESPONSABLE EMPLOI ET DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT DEVELOPPEMENT RH II.2 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT DEVELOPPEMENT RH II.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS III.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le responsable emploi et développement RH garantit la mise en oeuvre des politiques et des processus opérationnels RH sur son domaine d'activité (Pilotage de la trajectoire emploi, Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, mobilité, formation, etc) et assure l'optimisation des activités de gestion et de développement en matière de ressources humaines.

Il/elle participe à la performance des établissements en apportant expertise et soutien aux DRH territoriaux sur son domaine de compétences.

Missions

Participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique RH

- Contribue à l'élaboration des orientations RH et à la définition des plans d'action sur son domaine
- Définit et met en oeuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à travers la mise en oeuvre du cycle de gestion annuel dans les établissements de son périmètre
- Pilote la déclinaison des objectifs et la mise en oeuvre des indicateurs et outils de pilotage sur son périmètre
- Accompagne le déploiement des projets de la DEX et de la Branche au sein des établissements et vient en appui et soutien RH des projets des établissements
- Met en oeuvre sur son périmètre la politique emploi et en garantit la sécurisation juridique

Piloter le développement RH

- Déploie, pilote et consolide, au niveau régional, les campagnes d'entretiens annuels et les revues de personnel
- Apporte aux établissements les moyens nécessaires pour favoriser la mobilité et l'employabilité de l'ensemble des collaborateurs de la DEX (animation des Conseillers en Evolution Professionnelle, animation des viviers, gestion des potentiels,...)
- Garantit la mise en oeuvre de la politique de valorisation des compétences, de l'expérience et du potentiel à travers les dispositifs de promotion et s'assure du respect du cadre réglementaire de l'évolution professionnelle
- Pilote la mise en œuvre de la politique de formation et appui les entités sur ce domaine
- Pilote et suit la mise en œuvre des campagnes annuelles liées à la rémunération (augmentation, part variable...) et veille à assurer le conseil à l'accompagnement financier lié aux mobilités

- Garantit la bonne utilisation des référentiels fonctions et compétences

Piloter l'emploi

- Elabore les outils de pilotage de l'activité RH
- Analyse les résultats RH de la DEX à travers les indicateurs ad hoc, identifie les écarts et propose des actions d'amélioration
- Elabore et suit le plan de comblement de la DEX et apporte son appui aux établissements pour le pilotage de l'emploi sur leurs périmètres
- Pilote le contrôle de gestion sociale (programmation des flux, prévision des coûts RH) alerte sur les risques et propose des actions préventives et correctives
- Est l'interlocuteur référent du CSRH avec qui il entretient des relations de partenariat

Management des équipes RH de son périmètre

- Assure le management et le développement des compétences de son équipe (sur site et à distance) et garantit les moyens nécessaires à leur qualité de vie, santé et sécurité au travail
- Développe une culture d'autonomie et de responsabilité au sein de son équipe et la challenge au quotidien dans la mise en oeuvre du Système d'Excellence
- Inscrit la qualité de service clients dans les objectifs de ses équipes (hiérarchiques et fonctionnelles)
- Garantit l'animation et la montée en compétences de tous les acteurs de la filière RH de son périmètre

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.

Digital et Data

Outils, bureautique, applicatifs et logiciels

Maitriser 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.

Travail et outils collaboratifs

Adopter des pratiques collaboratives dans le travail au quotidien, notamment en travaillant principalement sur les plates-formes collaboratives. Participer à des projets en mode collaboratif, en travaillant sur les outils en ligne qui facilitent la transversalité. Echanger et partager les bonnes pratiques ou retours d'expérience. Maîtriser les règles de confidentialité.

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 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.

Pilotage et gestion de l'activité

Analyse de la performance et rentabilité

Analysier la performance d'un projet à un instant t (analyse et contrôle des coûts, des données budgétaires réalisées vs prévisionnelles, du Cash Flow, analyse d'un compte de résultats, calcul de coûts unitaires, calcul de prix de revient...) et optimiser sa rentabilité à moyen et long terme (gestion prévisionnelle et estimation des coûts, scenarios prédictifs, simulation d'impacts, résultats prospectifs, 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

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).

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

Analysier, piloter et optimiser les charges RH notamment les différentes composantes du coût du travail : effectifs, masse salariale, absentéisme, structures, formation, . . .

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Services-Courrier-Colis

- □
Groupe - siege

- □
Bgpn reseau

- Bgpn numerique

- □
Banque postale

Effectif de la fonction

De 10 à 49