

Fonction

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES IV.A (H/F) **Viviers**

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 \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le Responsable Ressources Humaines met en œuvre les politiques RH du Groupe, gère et développe les ressources humaines d'un périmètre. En étroite collaboration avec les différentes parties prenantes de son écosystème, il garantit un service individualisé de proximité aux managers et aux collaborateurs.

Missions

Mettre en œuvre et suivre les politiques RH

Garantit l'adaptation, la mise en œuvre et le contrôle des processus et des outils de gestion RH

Suit les objectifs RH de son périmètre, identifie les leviers d'optimisation et propose des plans d'actions

Assure la fiabilité des données RH et leur remontée auprès du DRH

Piloter la gestion de l'emploi et le développement RH

Réalise les actions RH sur son périmètre: recrutement, gestion de carrière (accompagnement de la mobilité, développement de l'employabilité, construction de parcours professionnels), détection et gestion des talents

S'assure de la mise en œuvre des processus RH sur son périmètre: campagnes d'appréciation, entretiens professionnels, revue salariale, revue de personnel, revue des talents

Elabore et garantit l'application du plan de formation

Contribue au pilotage de la gestion des effectifs et du coût du travail de son périmètre

Veille à la qualité et à l'efficacité des opérations de gestion administrative et de paie

Contribuer à la Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail

Promeut et veille au respect des obligations légales et réglementaires en termes d'hygiène, de sécurité et de qualité de vie au travail ainsi que les engagements du Groupe en matière de diversité, de handicap

Veille au déploiement, en lien avec le management, des plans d'actions collectifs

Veille à la qualité des services de santé et de l'accompagnement social proposés

Contribuer à l'animation des relations sociales

Favorise, organise, et participe au dialogue social dans le cadre des instances locales

Assure la mise en œuvre et le suivi des accords Groupe ou Branche

Contribue aux conditions d'un dialogue social de qualité en mettant en place un système de suivi du climat social

Instruit en lien avec le DRH les procédures disciplinaires

Mettre en œuvre les projets RH et accompagner les transformations

Contribue à la mise en œuvre des projets RH de son périmètre et assure le suivi : élaboration, communication RH, suivi des indicateurs de performance, reporting)

Analyse et accompagne le déploiement des projets RH en veillant à la prise en compte et à la conformité de toutes les dimensions RH dans le respect de la méthode de conduite du changement

Garantit un accompagnement adapté à chaque collaborateur impacté

Conseiller et accompagner les managers et les collaborateurs

Est force de proposition auprès de la ligne managériale et apporte appui, conseil et expertise RH dans la conduite de leurs activités et dans la résolution de problématiques RH individuelles et collectives

Garantit la qualité d'un service RH de proximité en apportant appui, conseil et service à chaque collaborateur dans le souci d'une expérience client réussie

Contribue au partage et à la diffusion des bonnes pratiques RH et est garant du respect de la réglementation 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.

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

Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des processus 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.

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.

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 œuvre 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).

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, . . .

Règles & outils de gestion administrative / GTA

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

Environnement de travail

Services de siège

Etablissements Opérationnels SCC

Centres Financiers

Directions Réseau

Directions à Compétences Nationales

Relations internes/externes

Acteurs de l'évolution professionnelle

Préventeurs

Services santé au travail

Assistants sociaux

CSRH

Experts RH

Directions territoriales

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

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

Effectif de la fonction

De 500 à 999