

Métier

RESPONSABLE RH

Évolutions possibles

A compétences proches

- [PROFESSIONNELS DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE](#)
- [RESPONSABLE COMMUNICATION](#)
- [RESPONSABLE DES SERVICES GENERAUX](#)
- [RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION](#)
- [CHARGE EXPERIENCE CLIENT SATISFACTION ET QTE](#)
- [RESPRESP QUALITE SATISFACTION CLIENTS](#)
- [RESPONSABLE FINANCIER](#)
- [EXPERT RH](#)
- [RESPONSABLE FORMATION](#)
- [RESPONSABLE PILOTAGE ET DEVELOPPEMENT RH](#)
- [RESPONSABLE PREVENTION](#)
- [RESP GESTION ADMINISTRATIVE-REGLEMENTAIRE RH](#)
- [GENERALISTE RH](#)
- [CHARGE D'ORGANISATION ET PROCESS](#)

Vers une nouvelle orientation

- [RESPONSABLE ORGANISATIONS ET PROCESS](#)

Raisons d'être

Contribuer à la définition de la politique Ressources Humaines du Groupe et garantir sa mise en œuvre de manière à accompagner et à porter la stratégie et la performance de son entité.

Missions

CONDUIRE LE DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE RH:

- Définir et mettre en œuvre la politique RH dans son domaine (plans d'action, reporting, etc.)
- Mettre en place les projets RH et procéder à l'élaboration et à la mise en œuvre des outils de suivi et de reporting RH
- Garantir l'adéquation à court et moyen terme des ressources et des besoins générés par les différents projets
- Superviser les opérations de gestion administrative du personnel et de paie
- Anticiper et accompagner le changement et sécuriser les projets d'évolution et d'organisation au sein de son entité

PILOTER L'ENSEMBLE DES PROCESSUS DE GESTION RH:

- Mener la réalisation périodique de la revue de personnel (mobilité, promotion, recrutement, etc.)
- Piloter la gestion prévisionnelle des emplois, la structure fonctionnelle des emplois et le comblement des postes
- Conduire les programmes de développement des compétences (définition des besoins, des plans de formation, etc.)
- Déployer un plan d'action en matière de gestion de carrière (promotion des actions d'accompagnement, appui aux managers, etc.)

OPTIMISER L'ACTION ET LA RELATION SOCIALES:

- Organiser la mise en œuvre de l'action sociale au sein de l'entité et animer le dialogue avec les partenaires sociaux
- Superviser l'élaboration des plans d'action en matière d'environnement et de conditions de travail
- Contrôler le respect et la conformité d'application des obligations légales et réglementaires (Hygiène, sécurité, QVT)

ANIMER LA FILIÈRE RH DE SON DOMAINE:

- Assurer le management et le développement des compétences de l'ensemble des membres de son équipe / entité
- Apporter appui, conseil et expertise RH auprès de la ligne managériale (études, analyses, conseils, etc.)

- Garantir la diffusion et la compréhension de la politique RH et des dispositifs et règles de gestion RH en vigueur

Facteurs d'évolution du métier

Externes:

- Évolution des métiers RH et des attendus des clients internes
- Evolution de la législation / réglementation

Internes :

- Dématérialisation de l'administratif
- Évolution des métiers et des organisations
- Intégration des outils digitaux dans l'animation de réseaux et l'échange de bonnes pratiques
- Maturité de la ligne managériale aux enjeux RH

Famille

Filière

Effectif du métier

De 1 à 9