

## Fonction

### RESPONSABLE 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 du développement RH pilote la mise en œuvre de la politique du développement RH. Il/elle assure la mise à disposition et la fluidité des ressources nécessaires à l'entreprise en pilotant l'employabilité, et l'évolution professionnelle. En lien avec la stratégie business, il/elle conçoit, pilote et suit des projets RH permettant de répondre aux enjeux en termes de ressources et de compétences.

## Missions

### Piloter la mise en œuvre de la politique développement RH sur son périmètre

Garantit la mise en œuvre de la politique de l'emploi, de formation, de mobilité, de valorisation des compétences, et s'assure du respect du cadre réglementaire :

1. Recrutement : outils de sourcing et de sélection, gestion des candidatures, intégration, mobilité interne
2. Formation et alternance : élaboration du budget, hiérarchisation des actions, information des IRP...
3. Gestion de l'emploi : priorités emploi, relations partenaires
4. Gestion des carrières : mise en place d'une GPEC, entretiens individuels, détection et revue des talents, élaboration de parcours professionnels et de plans de succession, de dispositifs de mobilité, campagne de augmentation salariale
5. Gestion des talents : gestion des carrières des cadres supérieurs, suivi des ressources et comblements de poste, animation des processus et dispositifs collectifs de gestion des talents
6. Diversité : mise en œuvre des plans handicap, senior, jeunes, égalité hommes/femmes...

Apporte aux entités les moyens nécessaires pour favoriser la mobilité et l'employabilité des collaborateurs : appui à la conception et à la réalisation du plan de formation, animation des Conseillers en Evolution Professionnelle, animation des viviers, plan de succession, gestion des talents, communication sur les parcours professionnels et les dispositifs de formation et de mobilité...

Contribue à l'élaboration des outils de pilotage des activités RH, suit les indicateurs, les analyse et le cas échéant propose des plans d'actions

Optimise les activités et processus RH de son périmètre

### Concevoir et piloter les projets RH

Recueille auprès des directions leur vision et leurs attentes

Construit le/les projets RH stratégiques en définissant les objectifs, les moyens, le planning

Assure une veille sur les pratiques et outils de son domaine

Accompagne et vient en appui et soutien RH des projets déployés au sein des entités de son périmètre

### Manager les équipes et la filière RH

Assure le management et le développement des compétences de son équipe

Développe une culture d'autonomie et de responsabilité au sein de son équipe

Inscrit la qualité de service clients dans les objectifs de ses équipes

Pilote les indicateurs et la gestion budgétaire des activités sur son périmètre

Garantit le partage d'information, 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

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.

### Pilotage et gestion de l'activité

#### Analyse de la performance et rentabilité

Analyser 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, scénarios prédictifs, simulation d'impacts, résultats prospectifs, etc.).

### Projet

#### Management de projet

Maîtriser 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.

### 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

### Analyse, management et pilotage des risques

Détecter, analyser et remonter les risques en lien avec son activité et proposer ou challenger des actions de couverture. Contrôler et évaluer la maîtrise de l'ensemble des risques sur son domaine d'intervention. Être en capacité de dresser une cartographie des risques impactant son périmètre d'activité.

## 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,. . .

## Environnement de travail

Siège Groupe / Branches

Centres financiers

Entités nationales/ territoriales

## Relations internes/externes

DRH / RRH

Directeurs d'entité

Conseillers en Evolution Professionnelle / EMRG

Direction Emploi et développement RH Branches

Universités

CSRH / Direction des Services RH

Organismes extérieurs

## Famille

---

## Filière

---

## Métier

---

## Répartition des effectifs

Banque postale

- □

Services-Courrier-Colis

- □

Groupe - siege

- □

Bgpn reseau

- Bgpn numerique

## **Effectif de la fonction**

De 10 à 49