

Fonction

RESPONSABLE DE POLE 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'ENTITÉ RH IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'ENTITÉ 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 \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.B \(H/F\)](#) V
- [DIRECTEUR DE DOMAINE RH IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE PROJET RH IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'ENTITÉ RH IV.B \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le/la responsable de pôle RH pilote et met en œuvre la politique RH dans son périmètre de responsabilité. Il/elle garantit la conformité réglementaire ainsi que l'efficience des actions menées sur son champ de responsabilité (formation, développement RH, gestion administrative, emploi, relations sociales, SIRH...). Force de proposition, il/elle coordonne ses équipes et pilote la mise en œuvre des actions garantissant le développement et l'amélioration des processus RH de son périmètre de responsabilité.

Missions

Contribuer à la déclinaison des orientations RH et piloter leur mise en œuvre:

Contribue à la déclinaison des orientations RH sur son périmètre de responsabilité en coordonnant l'élaboration de dispositifs/outils, procédures, des règles RH internes et leur conformité aux exigences légales et juridiques

Garantit la production de l'ingénierie sociale et des mesures d'accompagnement des projets majeurs

Pilote l'atteinte des objectifs et veille à la performance des actions menées

Conseille les directions métiers sur les mesures nécessaires à prendre sur son périmètre de responsabilité

Conduit la simplification des processus RH et accompagne les changements visant la performance globale des activités

Pilote ses budgets

Contribue au développement du SIRH sur son périmètre, veille à la prise en compte des besoins utilisateurs et coordonne la conduite du changement.

Assurer la prise en compte des enjeux et de la prospective du périmètre de responsabilité:

Assure la prise en compte des enjeux et de l'ambition des projets de son périmètre

Contribue au dialogue social

Elabore la communication/marketing interne et externe des actions et dispositifs de son périmètre

Entretient les relations avec ses partenaires internes et externes

Assure une veille active et est à l'écoute des évolutions sociales, sociétales et numériques de son périmètre de responsabilité

Manager des équipes et impulser l'animation de son périmètre:

Donne du sens à la politique menée sur son périmètre de responsabilité

Garantit l'animation, le partage d'information et le développement des compétences de l'ensemble de son équipe et de ses partenaires

Met en œuvre des actions visant impulser une dynamique d'innovation et d'amélioration des process et des pratiques

Compétences

Comportementales Socles

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.

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.

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

Déetecter, 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.

Cadre législatif et réglementaire

Savoir traiter les connaissances relatives aux réglementations, processus internes et législations en vigueur sur son domaine d'intervention.

Environnement de travail

Tête de Groupe / Branches

Relations internes/externes

Responsables et Directeurs-(trices) des différents pôles

Juristes

Prestataires

Partenaires internes et externes

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Groupe - siege
- □
Bgpn reseau
- □
Services-Courrier-Colis
- □
Banque postale

Effectif de la fonction

De 10 à 49