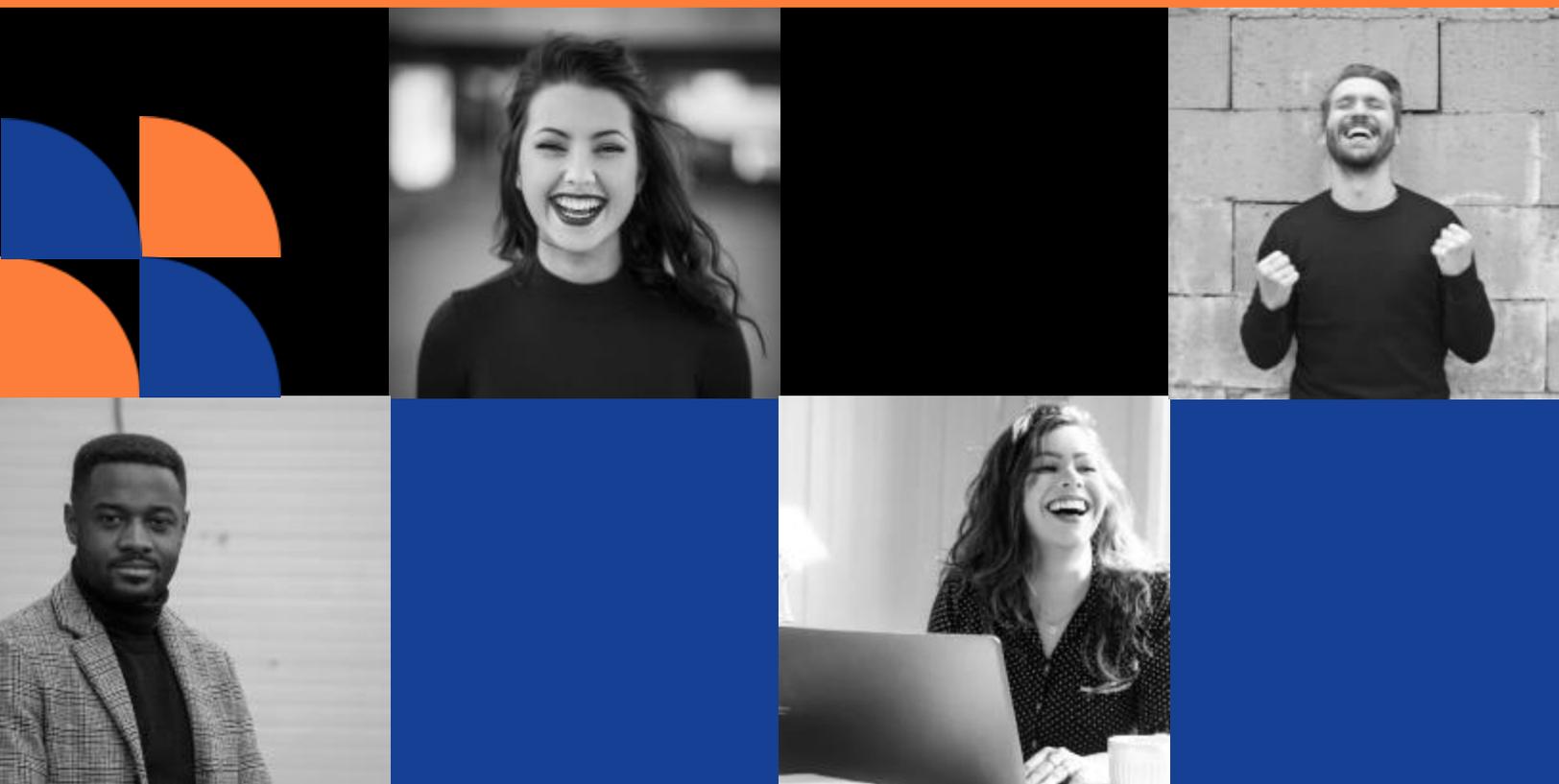


# Mon Métier de Gestionnaire Ressources Humaines



# Gestionnaire Ressources Humaines



## **VOS ROLES ET VOS ENJEUX**

Vous portez la stratégie RH sur le terrain et contribuez à la mise en œuvre de cette dernière en lien avec la DRH et le management opérationnel. Vous contribuez ainsi à la création de valeur économique et sociale de votre entité. Partenaire RH au service du business, vous accompagnez le management et les collaborateurs sur l'ensemble des sujets RH.

Référent/Référente de proximité, vous facilitez le pilotage et le développement des ressources humaines, aidez à la prise de décision et mettez en œuvre les actions nécessaires. Vous êtes également conseil au quotidien dans une démarche d'efficacité et d'équilibre.

Vous participez aussi à des projets transverses d'évolution de la politique RH et des dispositifs d'animation terrain, au sein de l'entité et du Groupe. Par votre approche et votre action, vous portez la raison d'être du Groupe, et veillez au respect de ses valeurs et à leur rayonnement dans vos missions, en interne et en externe.

## **VOS RESPONSABILITÉS**

- Retranscrire la feuille de route RH en actions opérationnelles et la mettre en œuvre, en lien étroit avec le management et les collaborateurs
- Se positionner en tant que conseil et soutien dans la gestion des relations individuelles, au service du Management et des collaborateurs
- Entretenir et développer un partenariat efficace avec tous les niveaux de l'organisation, proposer un accompagnement de qualité et communiquer
- Co-construire les projets de développement RH de l'entité, les déployer et les suivre sur le terrain (recrutement, mobilité, compétences, évaluation, GPEC, conseil, ...)
- Participer à la gestion des relations avec les partenaires sociaux en soutien de la DRH
- Piloter les indicateurs sociaux, consolider et réaliser des reportings utiles et pertinents
- Etre garant/garante de la politique QVT en vigueur, accompagner les opérationnels, et veiller à la bonne application dans un objectif de performance individuelle et collective
- Etre présent/présente sur le terrain, challenger les pratiques, les faire évoluer et mobiliser les équipes autour de l'amélioration continue
- Etre force de proposition en matière de développement, d'innovation et d'amélioration auprès de la Direction, et s'engager dans les travaux de réalisation
- Rendre compte avec pragmatisme, précision et hauteur de vue
- Se former et développer ses compétences pour consolider sa légitimité et son rôle au profit de la conduite de projet et de l'évolution des organisations

Exemples de parcours pour y parvenir : Expérience réussie dans des fonctions opérationnelles dans le Groupe avec une appétence pour les RH, DUT, Master (Droit, RH, ...) ou école de commerce avec une spécialisation RH

Exemple d'opportunités à partir de ce métier : Management RH, métiers d'expertise RH, Formation, Projets, métiers des réseaux, filiales, siège





LES COMPÉTENCES		
SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS	SAVOIR-ÊTRE
Administration RH	Conformité	Apprendre à apprendre
Conseil	Droit	Assertivité
Développement RH	Durabilité	Être acteur du collectif
Management transversal	Langues	Être centré client
Recrutement	Marketing & Communication	Etre force de proposition
Relations sociales	Middle & Back Office	Être proactif
	Projet & Innovation	Être responsable
	Ressources Humaines	Faire preuve de courage
	SI & DATA	Faire preuve de flexibilité
	Stratégie	Faire preuve de leadership
	Sécurité	Faire preuve d'esprit critique
		Porter nos valeurs
		Savoir communiquer



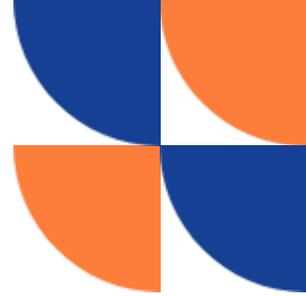
SAVOIR-FAIRE	Définitions
<b>Administration RH</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suivre et contrôler les indicateurs RH</li><li>• Gérer les opérations administrative dans le respect des procédures</li><li>• Actualiser les informations dans le SIRH</li><li>• Appliquer et respecter le cadre réglementaire en matière de RGPD, de droit du travail et de droit social</li></ul>
<b>Conseil</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprendre les besoins et l'environnement du client interne, intégrer les éventuels évolutions et impacts dans l'analyse</li><li>• Apporter un accompagnement de qualité adapté aux besoins de chaque partie prenante</li><li>• Partager son expertise, proposer les solutions adéquates et se placer au niveau de l'interlocuteur pour faciliter sa compréhension</li><li>• Eclairer et faciliter la prise de décision au service du développement de l'activité et de la prévention des risques</li></ul>
<b>Développement RH</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Décliner et animer la politique de développement RH au quotidien sur le terrain, accompagner sa mise en œuvre.</li><li>• Accompagner les managers dans la gestion de leurs organisations et mettre en place les actions nécessaires. Co-construire les plans de développement, les parcours professionnels et les projets de mobilité, anticiper les besoins et recruter.</li><li>• Conseiller les collaborateurs dans leurs besoins, les aiguiller et faciliter leurs projets et démarches</li></ul>



<b>SAVOIR-FAIRE</b>	<b>Définitions</b>
<b>Management transversal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• S'ouvrir à l'autre, comprendre ses rouages, valoriser sa valeur-ajoutée dans le projet et susciter l'engagement</li><li>• Fédérer, impliquer au plus près du besoin, engager et animer le collectif et sa diversité dans la réalisation des objectifs et la performance collective</li><li>• Accompagner les collaborateurs dans une dynamique d'évolution permanente, soutenir l'amélioration des pratiques professionnelles et faciliter leur appropriation</li><li>• Partager son savoir, ses expériences au service du terrain, transmettre les informations et veiller à leur compréhension</li></ul>
<b>Recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• S'intéresser à son client, son besoin et son environnement, comprendre ses spécificités, conseiller les axes de recrutement à privilégier et définir la stratégie optimale</li><li>• Communiquer efficacement le recrutement en lien avec la cible et le canal de diffusion, réaliser le sourcing adéquat, mener les entretiens et piloter le recrutement jusqu'à sa finalisation dans une démarche tripartite constructive</li><li>• Assurer un service client de qualité, partager les retours négatifs, et accompagner les clients et candidats jusqu'à l'onboarding</li><li>• Etre force de proposition tout au long du projet, négocier les arbitrages nécessaires (processus, profils, formation, sélection, positionnement, contractualisation) et faire évoluer le projet de recrutement si besoin</li></ul>
<b>Relations sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aiguiller les Managers dans la gestion des relations individuelles et des litiges, accompagner la mise en place de procédures nécessaires</li><li>• Soutenir la DRH dans la gestion des relations sociales et des instances représentatives du personnel, et contribuer à la qualité du dialogue social</li></ul>

# Gestionnaire Ressources Humaines

Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.



SAVOIRS	Compétences	Détails
<b>Conformité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformité LCB-FT</li> </ul>	Déclaration de soupçon Droits de communications Maîtrise des outils de pilotage des experts Outils de pilotage du réseau Procédures LCB-FT-SFI - KYC Procédures LCB-FT-SFI - KYT Réglementation et normes LCB-FT-SFI
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs tutélaire et de contrôle</li> </ul>	Contrôle de second niveau CINTMT Relations avec les autorités de tutelle Reporting
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques</li> </ul>	Cartographie des risques Risques de marchés Risques de taux Risques opérationnels
<b>Droit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit social</li> </ul>	Droit social
<b>Durabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères ESG</li> </ul>	Critères de gouvernance Critères environnementaux Critères sociaux
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversité</li> </ul>	Diversité
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enjeux sociaux et sociétaux</li> </ul>	Culture Diversité Egalité Handicap Inclusion Précarité Vivre ensemble
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environnement</li> </ul>	Climat Ecologie
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation engagements ESG</li> </ul>	Indicateurs d'évaluation des pratiques responsables Management environnemental Outils et méthodologies d'évaluation des politiques et actions
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutualisme</li> </ul>	Raison d'être et valeurs Spécificités du modèle et ses axes d'évolutions Structure organisationnelle

# Gestionnaire Ressources Humaines

Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.



SAVOIRS	Compétences	Détails
<b>Durabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariats sociétaux</li> </ul>	Associations Coopération économique Innovation Sociale Mécénat Pratiques responsables
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique &amp; Ambitions Groupe</li> </ul>	Agora et vie mutualiste
<b>Langues</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais</li> </ul>	
<b>Marketing &amp; Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication de marque</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication digitale</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication externe</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication interne</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication Partenaires</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience Client</li> </ul>	
<b>Middle &amp; Back Office</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bureautique hors Pack Office</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bureautique Pack Office</li> </ul>	Gestion de données - ACCES Messagerie - OUTLOOK Publication - POWERPOINT Tableur - EXCEL Traitement de texte - WORD
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Outils et procédures de gestion</li> </ul>	Outils de gestion Procédures de gestion
<b>Projet &amp; Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conduite de Projet</li> </ul>	Construction et gestion de budget Gestion du changement Méthodologie de construction de projet Outils et méthodes de reporting Planification
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovation</li> </ul>	Techniques d'idéation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intelligence collective</li> </ul>	Facilitation Outils d'animation Techniques d'animation d'ateliers d'IC
	<ul style="list-style-type: none"> <li>MOA</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pilotage de la transformation</li> </ul>	Définition / structuration de projet de transformation Gestion des parties prenantes Planification de la transformation Reporting Transformation Techniques et processus de transformation

# Gestionnaire Ressources Humaines

Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.



SAVOIRS	Compétences	Détails
<b>Ressources Humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administration RH</li> </ul>	Gestion de l'alternance Gestion des contrats de travail Médecine du travail Paie
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation de formation</li> </ul>	Pédagogie de formation Transmission de compétences
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôle de Gestion Social</li> </ul>	Bilan Social Gestion de la masse salariale et des effectifs Indicateurs Sociaux Strategic Workforce Planning
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement des compétences et des parcours professionnels</li> </ul>	Evaluation des compétences Gestion des carrières et des mobilité Méthodologies et outils de gestion des compétences Workforce Planning
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversité</li> </ul>	Handicap Inclusion
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fins de carrière</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de la formation</li> </ul>	Evaluation de la formation Outils et dispositifs de gestion de la formation Plan de formation Qualité formation Reportings et gestion des data formation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilités internationales</li> </ul>	Dispositifs d'expatriation et de détachement Gestion des expatriations et mobilités internationales Rémunération, fiscalité et avantages sociaux des mobilités internationale
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• QVT</li> </ul>	Egalité professionnelle Gestion et prévention des RPS Santé et bien-être au travail
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutement</li> </ul>	Alternance Communication de recrutement Conduite d'entretien Marque Employeur Onboarding Sourcing Techniques de recrutement
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIRH</li> </ul>	Outils et dispositifs de pilotage RH

# Gestionnaire Ressources Humaines

Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.



SAVOIRS	Compétences	Détails
<b>SI &amp; DATA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MOA</li> </ul>	Gestion de projets MOA Outils d'alimentation des dispositifs MOA Outils de suivi de la performance des dispositifs MOA SI Décisionnel
<b>Stratégie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie Commerciale</li> </ul>	Stratégie de développement de business Stratégie de distribution Stratégie de vente
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie d'entreprise</li> </ul>	Stratégie de croissance Stratégie de gouvernance Stratégie d'innovation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie juridique</li> </ul>	Stratégie juridique
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie Marketing</li> </ul>	Politique Produit Stratégie de Communication Stratégie de Marque
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie RH</li> </ul>	Politique Marque Employeur Stratégie de développement humain Stratégie de Learning & Development Stratégie sociale
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie sociétale et environnementale</li> </ul>	Politique environnementale Politique sociétale
<b>Sécurité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règlementation HSE</li> </ul>	Normes HSE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secours à la personne</li> </ul>	Consignes de sécurité Les N° d'urgence SST Techniques et procédures d'évacuation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité des biens et des personnes</li> </ul>	Conditions d'accès dans les locaux Discrétion Dispositif d'urgence Dispositifs de protection Environnement de travail N° d'appel CRITEL ou PC Sécurité Vigilance VIGIPIRATE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité Incendie</li> </ul>	Alerte incendie Cheminement d'évacuation Manipulation extincteurs



SAVOIR ETRE	Définitions
<p><b>Apprendre à apprendre</b></p> <p>Capacité à rechercher et mobiliser en permanence les moyens de se développer et d'apprendre. Faire évoluer ses pratiques en fonction de ses nouveaux acquis</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'associe les feedbacks et mes analyses personnelles afin de disposer d'une vision objective de mes forces et faiblesses et définir les méthodes les plus adaptées à mon apprentissage</li> <li>• Je modifie les comportements que j'adopte habituellement en phase d'apprentissage</li> </ul>
<p><b>Assertivité</b></p> <p>Capacité à exprimer ses pensées et ses besoins sans agressivité, sans passivité, sans manipulation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je mets en œuvre des attitudes d'expression et d'affirmation de soi sur un mode serein</li> <li>• J'adopte une communication non violente, un langage corporel, verbal et para verbal facilitant l'échange dans un esprit de coopération</li> </ul>
<p><b>Être acteur du collectif</b></p> <p>Capacité à s'inscrire et à participer activement à une dynamique collective, à développer une relation de confiance avec les autres personnes de son équipe et fédérer dans un objectif commun</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'organise un travail commun en m'appuyant sur les compétences de chacun</li> <li>• Je sais partager des informations dans l'intérêt du groupe</li> <li>• Je viens en appui d'un collaborateur dans le besoin</li> </ul>
<p><b>Être centré client</b></p> <p>Capacité à mettre le client au centre de notre attention, à être force de proposition pour répondre au mieux à ses besoins et à ses attentes au service de la performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je tiens compte de l'intérêt du client dans mes décisions</li> <li>• J'adapte ma posture en fonction de la personne en face</li> </ul>
<p><b>Être force de proposition</b></p> <p>Capacité à proposer une solution réalisable en fonction du temps, des moyens et des outils mis à disposition</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je conçois une proposition cohérente en tenant compte des besoins de l'interlocuteur</li> <li>• Je crois en la solution et la supporte</li> <li>• Je convaincs les interlocuteurs de passer à l'action</li> </ul>
<p><b>Être proactif</b></p> <p>Capacité à anticiper et agir de manière proactive pour atteindre un objectif ou résoudre un problème. Capacité à prendre des initiatives, à être prévoyant et à ne pas attendre que les choses se passent avant de réagir</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'identifie les opportunités de croissance et d'expansion pour l'organisation</li> <li>• J'élabore des plans stratégiques pour atteindre les objectifs à long terme</li> <li>• J'établis des partenariats pour maximiser les résultats</li> </ul>



SAVOIR ETRE	Définitions
<p><b>Être responsable</b></p> <p>Capacité à utiliser les moyens à disposition pour atteindre ses objectifs, à prendre de la hauteur et à être responsable de ses choix pour améliorer la performance de son activité et avancer dans un esprit de confiance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'analyse les situations et fais des choix en conséquence</li> <li>• Je suis autonome</li> <li>• Je prends de la hauteur sur les situations</li> </ul>
<p><b>Faire preuve de courage</b></p> <p>Capacité à affronter résolument les questions difficiles et dire ce qui doit être dit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je suis connu pour exprimer mes opinions de façon directe et respectueuse</li> <li>• Je communique ce qui doit être dit</li> <li>• Je témoigne d'une maîtrise face aux désaccords ou aux défis</li> <li>• Je me montre prêt à apprendre et à résoudre les problèmes</li> <li>• Je sais dire "non" et l'assume</li> </ul>
<p><b>Faire preuve de flexibilité</b></p> <p>Capacité de s'adapter rapidement et efficacement à des situations changeantes ou imprévues. Capacité à remettre en question ses propres certitudes et de trouver des solutions créatives à des problèmes complexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'anticipe les changements potentiels et prépare des plans d'actions pour y faire face</li> <li>• Je gère efficacement les situations de tensions et de résistance au changement et trouve des solutions acceptables pour toutes les parties prenantes</li> <li>• J'évalue les risques et les avantages des changements potentiels et prends des décisions réfléchies</li> <li>• Je gère les paradoxes et incertitudes dans mon quotidien</li> </ul>
<p><b>Faire preuve de leadership</b></p> <p>Capacité à guider, faire adhérer et inspirer des individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je distingue les émotions positives ou négatives ressenties par l'autre à mon égard</li> <li>• J'adapte mon discours aux profils de mes interlocuteurs</li> </ul>
<p><b>Faire preuve d'esprit critique</b></p> <p>Capacité à identifier l'ensemble des aspects d'un sujet et les examiner d'une manière critique pour formuler un point de vue étayé. Etre poussé par le désir d'en savoir plus sur les choses, les personnes ou les événements</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'adopte une démarche rigoureuse pour collecter l'ensemble des informations nécessaires à une compréhension approfondie du sujet</li> <li>• Je distingue les interprétations, les hypothèses, les opinions et les évalue afin de poser une analyse objective du sujet</li> </ul>



SAVOIR ETRE	Définitions
<p><b>Porter nos valeurs</b></p> <p>Capacité à s'inscrire dans les valeurs portées par le groupe en tant qu'entreprise à mission – diversité, inclusion, équité, exemplarité, droit à l'erreur - et à les diffuser dans ses pratiques et à ses collaborateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Je vise l'exemplarité</li><li>• Je mets en avant les valeurs de l'entreprise</li></ul>
<p><b>Savoir communiquer</b></p> <p>Capacité à écouter et comprendre. Savoir appréhender les différentes techniques de communication (écrit, oral, non-verbal), adapter sa communication et faire preuve de pédagogie</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• J'utilise mes capacités à communiquer pour obtenir l'adhésion</li><li>• Je sais accompagner et être pédagogue</li><li>• Je sais impulser une dynamique</li></ul>