Mon Métier de
Responsable ressources humaines

Avril 2025

Responsable 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'efficience 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
- Être 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
- Être présent/présente sur le terrain, challenger les pratiques, les faire évoluer et mobiliser les équipes autour de l'amélioration continue
- Être 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

Exemples d'opportunités à partir de ce métier : Pour découvrir les autres métiers, consultez la Carte des métiers et parcours professionnels.

Responsable ressources humaines

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 et communication	Être force de proposition
Relations sociales	Middle & back office	Être proactif
	Projet et innovation	Être responsable
	Ressources humaines	Faire preuve de courage
	Sécurité	Faire preuve de flexibilité
	SI & DATA	Faire preuve de leadership
	Stratégie	Faire preuve d'esprit critique
		Porter nos valeurs
		Savoir communiquer

Responsable ressources humaines

SAVOIR-FAIRE	Définitions
Administration RH	• Suivre et contrôler les indicateurs RH • Gérer les opérations administratives dans le respect des procédures • Actualiser les informations dans le SIRH • Appliquer et respecter le cadre réglementaire en matière de RGPD, de droit du travail et de droit social
Conseil	• Comprendre les besoins et l'environnement du client interne, intégrer les éventuels évolutions et impacts dans l'analyse • Apporter un accompagnement de qualité adapté aux besoins de chaque partie prenante • Partager son expertise, proposer les solutions adéquates et se placer au niveau de l'interlocuteur pour faciliter sa compréhension • Éclairer et faciliter la prise de décision au service du développement de l'activité et de la prévention des risques
Développement RH	• Décliner et animer la politique de développement RH au quotidien sur le terrain, accompagner sa mise en œuvre • 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 • Conseiller les collaborateurs dans leurs besoins, les aiguiller et faciliter leurs projets et démarches
Management transversal	• S'ouvrir à l'autre, comprendre ses rouages, valoriser sa valeur-ajoutée dans le projet et susciter l'engagement • Fédérer, impliquer au plus près du besoin, engager et animer le collectif et sa diversité dans la réalisation des objectifs et la performance collective • Accompagner les collaborateurs dans une dynamique d'évolution permanente, soutenir l'amélioration des pratiques professionnelles et faciliter leur appropriation • Partager son savoir, ses expériences au service du terrain, transmettre les informations et veiller à leur compréhension
Recrutement	• 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 • 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 • Assurer un service client de qualité, partager les retours négatifs, et accompagner les clients et candidats jusqu'à l'onboarding • Être 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

Responsable ressources humaines

SAVOIR-FAIRE	Définitions
Relations sociales	• Aiguiller les managers dans la gestion des relations individuelles et des litiges, accompagner la mise en place de procédures nécessaires • Soutenir la DRH dans la gestion des relations sociales et des instances représentatives du personnel, et contribuer à la qualité du dialogue social

Responsable ressources humaines

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

SAVOIRS	Compétences	Détails
Conformité	• Conformité LCB-FT	• Activités internationales • AMLFT • AMLFT expert - TACO • Déclaration de soupçon • Droits de communications • France • Maitrise des outils de pilotage des experts • Outils de pilotage du réseau • Procédures LCB-FT-SFI - KYC • Procédures LCB-FT-SFI - KYT • Réglementation et n
	• Dispositifs tutélaires et de contrôle	• Collecte et interprétation de data • Contrôle de second niveau CINTMT • Contrôle des autorités de tutelle • Relations avec les autorités de tutelle • Reporting • Reporting interne et réglementaire
	• Risques	• Cartographie des risques • Risques de marchés • Risques de taux • Risques opérationnels
Droit	• Droit social	• Contrat de travail • Droit disciplinaire • Droit social • Gestion des instances représentatives du personnel, négociations collectives, élections professionnelles • Temps de travail, repos, congés payés
Durabilité	• Critères ESG	• Critères de gouvernance • Critères environnementaux • Critères sociaux
	• Diversité	• Diversité
	• Enjeux sociaux et sociétaux	• Culture • Diversité • Égalité • Handicap • Inclusion • Précarité • Vivre ensemble

Responsable ressources humaines

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

SAVOIRS	Compétences	Détails
	• Environnement	• Climat • Décarbonation • Écologie • Pollution • Ressources naturelles
	• Évaluation des engagements ESG	• Indicateurs d'évaluation des pratiques responsables • Management environnemental • Outils et méthodologies d'évaluation des politiques et actions
	• Mutualisme	• Raison d'être et valeurs • Spécificités du modèle et ses axes d'évolutions • Structure organisationnelle
	• Partenariats sociétaux	• Associations • Coopération économique • Innovation sociale • Mécénat • Pratiques responsables
	• Politique et ambitions Groupe	• Agora et vie mutualiste
Langues	• Anglais	
Marketing et communication	• Communication de marque	
	• Communication digitale	
	• Communication externe	
	• Communication interne	
	• Communication partenaires	
	• Expérience client	
Middle & back office	• Bureautique hors Pack Office	
	• Bureautique Pack Office	• Gestion de données - ACCES • Messagerie - OUTLOOK • Publication - POWERPOINT • Tableur - EXCEL • Traitement de texte - WORD

Responsable ressources humaines

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

SAVOIRS	Compétences	Détails
	• Outils et procédures de gestion	• Outils de gestion • Procédures de gestion
Projet et innovation	• Conduite de projet	• Construction et gestion de budget • Gestion du changement • Méthodologie de construction de projet • Outils et méthodes de reporting • Planification
	• Innovation	• Techniques d'idéation
	• Intelligence collective	• Facilitation • Outils d'animation • Techniques d'animation d'ateliers d'IC
	• MOA	
	• Pilotage de la transformation	• Définition / structuration de projet de transformation • Gestion des parties prenantes • Planification de la transformation • Reporting transformation • Techniques et processus de transformation
Ressources humaines	• Administration RH	• Gestion de l'alternance • Gestion des contrats de travail • Médecine du travail • Paie
	• Animation de formation	• Pédagogie de formation • Transmission de compétences
	• Contrôle de gestion social	• Bilan social • Gestion de la masse salarial et des effectifs • Indicateurs sociaux • Outils et méthodologie de projection sociale • Strategic Workforce Planning
	• Développement des compétences et des parcours professionnels	• Évaluation des compétences • Gestion des carrières et des mobilités • Méthodologies et outils de gestion des compétences • Workforce planning
	• Diversité	• Handicap • Inclusion
	• Fins de carrière	

Responsable ressources humaines

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

SAVOIRS	Compétences	Détails
	• Gestion de la formation	• Construction et budgétisation du plan de formation • Dispositifs et indicateurs d'évaluation • Évaluation de la formation • Outils et dispositifs de gestion de la formation • Plan de formation • Qualité formation • Reportings et gestion des data formation
	• Mobilités internationales	• Dispositifs d'expatriation et de détachement • Gestion des expatriations et mobilités internationales • Rémunération, fiscalité et avantages sociaux des mobilités internationales
	• QVT	• Égalité professionnelle • Gestion et prévention des RPS • Réglementation et indicateurs • Santé et bien-être au travail
	• Recrutement	• Alternance • Communication de recrutement • Conduite d'entretien • Marque employeur • Onboarding • Sourcing • Techniques de recrutement
	• SIRH	• Outils et dispositifs de pilotage RH
Sécurité	• Réglementation HSE	• Normes HSE
	• Secours à la personne	• Consignes de sécurité • N° d'urgence • SST • Techniques et procédures d'évacuation
	• Sécurité des biens et des personnes	• 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

Responsable ressources humaines

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

SAVOIRS	Compétences	Détails
	• Sécurité incendie	• Alerte incendie • Cheminement d'évacuation • Manipulation extincteurs
SI & DATA	• MOA	• Gestion de projets • MOA outils d'alimentation des dispositifs • MOA outils de suivi de la performance des dispositifs • MOA SI décisionnel • Pilotage projet visant à développer des outils de suivi de la performance des dispositifs • Proposition d'évolutions/recensement des besoins utilisateurs (données, outils d'exploitation)/diffusion de la connaissance) • Proposition d'évolutions/recensement des besoins utilisateurs/accompagnement de la MOE dans l'implémentation des améliorations
Stratégie	• Stratégie commerciale	• Stratégie de développement de business • Stratégie de distribution • Stratégie de vente
	• Stratégie d'entreprise	• Stratégie de croissance • Stratégie de gouvernance • Stratégie d'innovation
	• Stratégie juridique	• Stratégie juridique
	• Stratégie marketing	• Politique produit • Stratégie de communication • Stratégie de marque
	• Stratégie RH	• Politique marque employeur • Stratégie de développement humain • Stratégie de learning et development • Stratégie sociale
	• Stratégie sociétale et environnementale	• Politique environnementale • Politique sociétale

Responsable ressources humaines

SAVOIR ETRE	Définitions
Apprendre à apprendre **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**	• 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 • Je modifie les comportements que j'adopte habituellement en phase d'apprentissage
Assertivité **Capacité à exprimer ses pensées et ses besoins sans agressivité, sans passivité, sans manipulation**	• Je mets en œuvre des attitudes d'expression et d'affirmation de soi sur un mode serein • J'adopte une communication non violente, un langage corporel, verbal et paraverbal facilitant l'échange dans un esprit de coopération
Être acteur du collectif **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**	• J'organise un travail commun en m'appuyant sur les compétences de chacun • Je sais partager des informations dans l'intérêt du groupe • Je viens en appui d'un collaborateur dans le besoin
Être centré client **Capacité à mettre le client externe comme interne 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**	• Je tiens compte de l'intérêt du client dans mes décisions • J'adapte ma posture en fonction de la personne en face
Être force de proposition **Capacité à proposer une solution réalisable en fonction du temps, des moyens et des outils mis à disposition**	• Je conçois une proposition cohérente en tenant compte des besoins de l'interlocuteur • Je crois en la solution et la supporte • Je convaincs les interlocuteurs de passer à l'action
Être proactif **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**	• J'identifie les opportunités de croissance et d'expansion pour l'organisation • J'élabore des plans stratégiques pour atteindre les objectifs à long terme • J'établis des partenariats pour maximiser les résultats
Être responsable **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**	• J'analyse les situations et fais des choix en conséquence • Je suis autonome • Je prends de la hauteur sur les situations

Responsable ressources humaines

SAVOIR ETRE	Définitions
Faire preuve de courage **Capacité à affronter résolument les questions difficiles et dire ce qui doit être dit**	• Je suis connu pour exprimer mes opinions de façon directe et respectueuse • Je communique ce qui doit être dit • Je témoigne d'une maîtrise face aux désaccords ou aux défis • Je me montre prêt à apprendre et à résoudre les problèmes • Je sais dire "non" et l'assume
Faire preuve de flexibilité **Capacité à 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**	• J'anticipe les changements potentiels et prépare des plans d'actions pour y faire face • Je gère efficacement les situations de tensions et de résistance au changement et trouve des solutions acceptables pour toutes les parties prenantes • J'évalue les risques et les avantages des changements potentiels et prends des décisions réfléchies • Je gère les paradoxes et incertitudes dans mon quotidien
Faire preuve de leadership **Capacité à guider, faire adhérer et inspirer des individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs**	• Je distingue les émotions positives ou négatives ressenties par l'autre à mon égard • J'adapte mon discours aux profils de mes interlocuteurs
Faire preuve d'esprit critique **Capacité à identifier l'ensemble des aspects d'un sujet et les examiner d'une manière critique pour formuler un point de vue étayé - Être poussé par le désir d'en savoir plus sur les choses, les personnes ou les évènements**	• Capacité à mobiliser ses savoirs, en autonomie, sur des opérations avancées dans un contexte stable • Capacité à analyser et transmettre à un niveau supérieur
Porter nos valeurs **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**	• Je vise l'exemplarité • Je mets en avant les valeurs du Groupe
Savoir communiquer **Capacité à écouter et comprendre - Savoir appréhender les différentes techniques de communication (écrit, oral, non-verbal), adapter sa communication et faire preuve de pédagogie**	• J'utilise mes capacités à communiquer pour obtenir l'adhésion • Je sais accompagner et être pédagogue • Je sais impulser une dynamique