

Intitulé de la fonction

RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT RH

Votre rôle :

Le Responsable développement des ressources humaines a pour mission la conception, le pilotage et le suivi de projets RH transversaux, en relation avec d'autres fonctions ou départements de l'entreprise.

Rattachement hiérarchique :

Directeur du Capital Humain

Fonctions et responsabilités :

- **Conception et pilotage des projets RH**
 - Analyser les activités et les processus RH
 - Assurer une veille des pratiques RH des entreprises de taille équivalente
 - Recueillir auprès des directions leur vision et leurs attentes en matière de projets RH
 - Construire le/les projets RH stratégiques en définissant les objectifs, les moyens, le planning
 - Recrutement : définition et mise en œuvre de la politique, outils de sourcing (recherche de candidatures), gestion des candidatures, intégration, mobilité interne
 - Formation : définition et mise en œuvre du plan de formation, élaboration du budget
 - Gestion des carrières : mise en place d'une GPEC, entretiens individuels, revue des talents, détection des hauts potentiels, élaboration des plans de carrière et de succession, bilan retraite, élaboration et actualisation des fiches de poste
 - Rémunération, avantages sociaux : benchmark du marché, suivi de la masse salariale
- **Suivi, accompagnement, évaluation des projets**
 - Suivre les projets RH en cours
 - Conseiller et accompagner les responsables opérationnels ou fonctionnels impliqués
 - Mesurer les résultats, les comparer aux objectifs définis
 - Assurer le reporting auprès de la hiérarchie sur les conditions de déroulement des projets
 - Analyser les obstacles rencontrés

Votre profil :

- Formation de niveau Bac +5 (master) spécialisée en gestion des ressources humaines, psychologie, sociologie, avec 10 ans minimum d'expérience RH exigée, généraliste ou en développement RH (recrutement, formation, gestion des carrières)

Compétences pour réussir dans ce rôle :

▪ **Savoir-faire**

- Connaissance de l'entreprise, de sa culture, de sa concurrence, de l'environnement multiculturel, des fonctions et processus techniques RH : GPEC, formation, recrutement, administration du personnel, rémunérations et avantages, législation sociale pour éclairer les organisations représentatives qui le sollicitent régulièrement
- Compétences managériales pour accompagner dans le conseil les managers opérationnels
- Conduite de projets transversaux et management fonctionnel

▪ **Savoirs et Savoir-être**

- Capacité à conceptualiser pour développer des projets
- Aptitude à innover et à faire émerger des idées
- Dynamisme pour lancer des projets et les faire vivre
- Capacité à accompagner le changement dans l'entreprise
- Diplomatie pour ménager les sensibilités de chacun
- Sens de l'organisation afin de gérer simultanément plusieurs projets
- Pragmatisme pour pouvoir agir et intervenir de façon concrète
- Ouverture d'esprit pour avoir une bonne vision des situations et des conséquences de ses décisions