



Directeur(trice) RH

TOUS SECTEURS

FONCTION
SUPPORT

En quelques mots

Le/la directeur(trice) des ressources humaines est en contact permanent avec l'ensemble des services de l'entreprise. Il/elle doit posséder un très bon sens relationnel et d'excellentes qualités humaines. Étant amené(e) à gérer les conflits internes à la société, il/elle doit également faire preuve de beaucoup de tact, de diplomatie et savoir être à l'écoute des autres.

Pour l'aider dans sa mission, le/la directeur(trice) des ressources humaines peut avoir un ou plusieurs collaborateurs placés sous son autorité. Il/elle doit savoir travailler en équipe et surtout déléguer certaines tâches.

Autres appellations

Directeur(trice) des relations sociales, Directeur(trice) des relations humaines



Environnement de travail

Le/la directeur(trice) des ressources humaines travaille au sein d'un bureau mais est aussi constamment en déplacement dans l'entreprise pour être en contact avec ses interlocuteurs. Acteur majeur de l'entreprise, le/la responsable RH peut avoir des horaires à forte amplitude. Il/elle est également en déplacement à l'extérieur pour représenter son entreprise.



Comment accéder à ce métier ?

Si un diplôme est rarement suffisant pour devenir directeur des ressources humaines, plusieurs formations sont toutefois conseillées. Dès le lycée, mieux vaut s'orienter vers les filières S ou ES, voire STG. Après le bac, il est possible de s'orienter vers des formations en 3 ans telles qu'un DUT GEA ou une licence professionnelle. Toutefois, les entreprises privilégient aujourd'hui les titulaires d'un Bac+5 pour cette fonction à hautes responsabilités.

Les deux voies les plus appréciées par les recruteurs sont :

- Les universités, qui proposent des masters professionnels et de recherche en management des ressources humaines, en gestion du personnel ou en psychologie du travail ;
- Les écoles de commerces, qui proposent des mastères spécialisés en ressources humaines. Les recruteurs privilégieront les candidats avec de solides références. La formation joue un rôle aussi important que les années d'expérience.

Perspectives professionnelles

Après plusieurs années d'expérience, le/la directeur(trice) des ressources humaines peut se tourner vers un autre métier de directeur(trice) au sein de la direction, voire prendre une responsabilité de directeur général en fonction de son expérience. Il/elle peut également s'orienter vers le métier de consultant senior en cabinet-conseil RH (souvent avec statut d'associé).



Ils parlent de leur métier

“

J'exerce ce métier depuis deux ans après avoir été responsable Rh de site pendant plus de six ans. Ce métier me passionne. Je participe au comité de direction, je défini la politique RH et travaille à sa mise en œuvre grâce à mon équipe. Je mets tout en œuvre pour que les Ressources humaines jouent un rôle clé dans la définition de la stratégie de l'entreprise. Il faut être force de proposition tout en gardant ses qualités d'écoute vis à vis de l'ensemble des interlocuteurs avec qui je travaille.

”



Directeur(trice) RH

Connaissances

- Connaître la législation sociale et la faire appliquer de façon optimale dans l'entreprise
- Connaître la dangerosité des produits, matières 1ère et les consignes de sécurité associées
- Connaître les règles pratiques du droit social (contrats de travail, discipline, gestion des heures de délégation...)
- Connaître le droit social relatif aux instances représentatives du personnel et de la négociation

Compétences techniques

- Participer à la définition de la culture et des valeurs de l'entreprise
- Utiliser les fonctions avancées des logiciels bureautiques courants (macro Excel, diaporama Powerpoint...) ainsi que les progiciels RH
- Définir et valider des contenus, des supports de formation (doc. pédagogiques, diaporama)
- Développer des projets d'entreprise (tels que l'intéressement) visant à accroître la motivation du personnel
- Proposer et mettre en œuvre une politique RH prévisionnelle (métiers, compétences, rémunérations...)
- Définir la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Définir la politique sociale de l'entreprise
- Concevoir des solutions RH appropriées afin d'optimiser les coûts sociaux
- Maîtriser les techniques de négociation sociale et mettre en œuvre un processus de négociation adapté à la situation
- Participer à la définition des objectifs QHSE de l'entreprise
- Maîtriser et faire appliquer la législation hygiène, sécurité et conditions de travail
- Définir la politique de recrutement du site (en fonction des objectifs définis)
- Définir les besoins en recrutement de l'entreprise
- Concevoir les outils de rémunération en rapport avec la convention collective
- Proposer à la direction générale une politique de rémunération efficiente (structure de la rémunération, avantages en nature, épargne salariale, système de prévoyance)
- Réaliser des «études de marché» compétences / rémunérations
- Définir la politique salariale de l'entreprise (modalités des augmentations, avantages, intéressement...)
- Maîtriser les techniques d'animation de réunion
- Travailler en équipes pluridisciplinaires
- Assurer la cohésion de son équipe et son adhésion aux objectifs de sa direction ainsi qu'à la stratégie de l'entreprise
- Développer les compétences de son équipe, notamment au travers des entretiens professionnels
- Assurer la formation et le développement des compétences de son équipe en fonction des objectifs individuels et collectifs
- Maîtriser et faire appliquer les consignes et les procédures liées aux postes de travail (qualité, sécurité, environnement...)
- Transmettre les consignes de travail et veiller à la réalisation des objectifs de production (coût, délais, qualité, performance) de l'équipe
- Animer les réunions avec les représentants du personnel et savoir négocier des accords «gagnant-gagnant»
- Gérer les conflits et garantir un bon climat social au sein de la société
- Maîtriser et veiller au respect de la culture et des valeurs de l'entreprise
- Conseiller et assister le directeur du site ou de l'entreprise sur le plan fiscal, social, juridique...
- Représenter l'entreprise dans les réunions des organismes professionnels (branche, OPCA...)



Directeur(trice) RH

- Dialoguer et représenter l'entreprise auprès des organismes de contrôle (Directe, URSAFF...)
- Représenter l'entreprise à l'extérieur
- Mettre en œuvre la politique de communication interne par la diffusion des informations économiques et sociales liées aux objectifs de l'entreprise
- Manager des projets sur un long terme ou stratégique
- Analyser l'impact d'une évolution, anticiper les conséquences sur les différents métiers liés au projet
- Elaborer et exploiter les indicateurs de suivi du personnel (absentéisme, masse salariale, ratio de productivité, entrées/sorties) et mettre en œuvre des actions correctives
- Analyser les indicateurs sociaux (AT, absentéisme, suivi médical, effectifs...) et proposer des mesures correctives

Compétences comportementales

- Etre force de proposition pour la définition de la politique RH et faire preuve de vision stratégique
- Faire preuve d'affirmation de soi dans son relationnel
- Faire adhérer les différents sites à un même projet
- Adopter une attitude ferme et professionnelle dans la communication avec son interlocuteur
- Etre une force d'entraînement et de conviction vis-à-vis de l'ensemble des interlocuteurs de l'entreprise
- Avoir une capacité d'écoute et de dialogue
- Maîtriser ses émotions et conserver sa capacité d'action dans les situations de tension
- Faire preuve de diplomatie et d'écoute dans le cadre de sa relation avec ses interlocuteurs