

LE GUIDE DES MÉTIERS RESSOURCES HUMAINES

BIENVENUE DANS LE MONDE DES POSSIBLES

2022



DÉCOUVREZ LES MÉTIERS DES RESSOURCES HUMAINES : DES MÉTIERS AUSSI VARIÉS QUE PASSIONNANTS

Au sein de l'entreprise, la fonction Ressources Humaines vise à obtenir une adéquation optimale entre la satisfaction des salariés et les contraintes économiques et organisationnelles auxquelles l'entreprise doit faire face en interne comme en externe.

Les métiers RH doivent aujourd'hui s'adapter aux exigences économiques et sont donc en évolution perpétuelle pour répondre aux attentes et aux problématiques du marché : contribution à la stratégie de l'entreprise, appui au management opérationnel, attrait et fidélisation des meilleurs talents, internationalisation des pratiques et des process RH.

Pour ce faire, le service Ressources Humaines prend en charge la gestion du personnel, le développement des compétences des salariés, les relations sociales et syndicales, la communication interne, les systèmes d'informations et de rémunérations RH.

La fonction Ressources Humaines offre donc une diversité de métiers aussi riches que passionnants, qui peuvent être pratiqués en France comme à l'étranger. Ceux-ci requièrent des connaissances techniques, des savoir-faire relationnels et opérationnels, du leadership et des qualités personnelles certaines.

Plus que jamais, la fonction Ressources Humaines recrute et recherche des profils variés pour représenter les différents métiers qu'elle propose.

À VOUS DE CHOISIR LE VÔTRE !

LE GROUPE IGS FORMATION CONTINUE

Le Groupe IGS Formation Continue propose des formations diplômantes et certifiantes spécialisées en management et gestion des ressources humaines.

Pour découvrir l'ensemble de nos formations, veuillez consulter notre site internet :

<https://www.formationcontinue.groupe-igs.fr/formations-ressources-humaines>

LE GROUPE IGS FORMATION CONTINUE A LE PLAISIR DE VOUS PRÉSENTER UNE LISTE NON EXHAUSTIVE DE MÉTIERS QUI COMPOSENT LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES :

- 4** VOUS AIMEZ
- 5** DIVERSITÉ DE MISSION DES RH
- 6** RESPONSABLE PAIE ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL
- 7** CONSULTANT RH
- 8** RESPONSABLE RECRUTEMENT
- 9** RESPONSABLE FORMATION
- 10** RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT RH
- 11** RESPONSABLE COMMUNICATION INTERNE
- 12** RESPONSABLE MARQUE EMPLOYEUR
- 13** CAMPUS MANAGER
- 14** TALENT MANAGER
- 15** RESPONSABLE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE
- 16** RESPONSABLE DES RELATIONS SOCIALES
- 17** RESPONSABLE DIVERSITÉ
- 19** RESPONSABLE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX
- 20** CONTRÔLEUR DE GESTION SOCIALE
- 21** RESPONSABLE SYSTÈMES D'INFORMATION RH
- 22** RESPONSABLE RSE
- 23** DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
- 24** HR BUSINESS PARTNER
- 25** MANAGER DE TRANSITION
- 26-28** RÉMUNÉRATION DE LA FONCTION RH

VOUS AIMEZ...

Être force de proposition,
innover, négocier

Être autonome, prendre
des décisions, assumer
des responsabilités

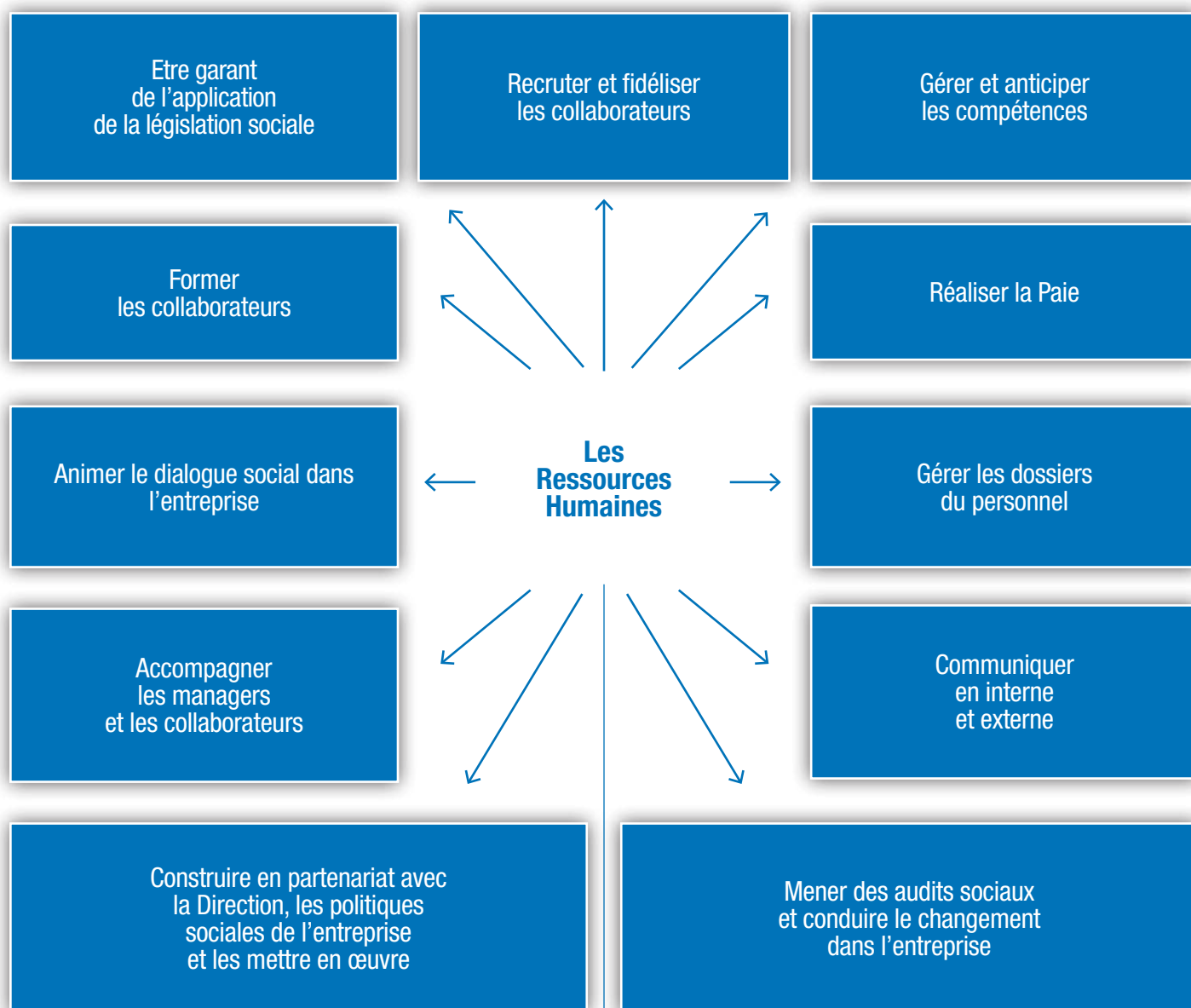
Communiquer : être à l'écoute, conseiller, proposer,
vous adapter

Travailler en équipe



**ALORS VOUS POURREZ VOUS ÉPANOUIR
DANS LES DIFFÉRENTS MÉTIERS
DES RESSOURCES HUMAINES !**

LES RESSOURCES HUMAINES : UNE DIVERSITÉ DE MISSIONS



RESPONSABLE PAIE ET ADP

Le Responsable de la Paie et de l'Administration Du Personnel a en charge la gestion des éléments de la paie, des dossiers des salariés. En l'absence d'un Responsable Compensation & Benefits, le Responsable Paie peut assurer tout ou partie des dossiers relatifs à la politique de rémunération. Il est un acteur essentiel de l'entreprise.

Missions

- Garantir l'aspect réglementaire de paie et de sa bonne application
- Valider les paies et les opérations associées (charges, déclarations aux organismes sociaux et fiscaux)
- Réaliser les tableaux de bord et les statistiques sociales réglementaires
- Optimiser l'utilisation du logiciel de paie et/ou SIRH et développer les interfaces nécessaires
- Consolider les données sociales (Bilan social, indicateurs, budget masse salariale...)
- Mettre en œuvre la gestion administrative du personnel dans le respect du code du travail, de la convention collective et du règlement intérieur (contrats de travail, suivi des absences, dossiers du personnel...) et effectuer la veille juridique.
- Assurer les relations avec les organismes de sécurité et de prévoyance sociales
- Conseiller la Direction sur le pilotage de la masse salariale

Compétences associées

- Maîtrise d'un logiciel de paie et d'un SIRH
- Très bonne connaissance en droit social / règles liées aux calculs des charges sociales
- Connaissances en comptabilité



TÉMOIGNAGE

« Le Responsable Paie et ADP est au cœur de l'activité de l'entreprise, ses activités sont variées : contrats de travail, contrôles de paie et pilotage de la masse salariale, relations avec les organismes sociaux. Il peut jouer un rôle clé dans la mise en place ou l'évolution de logiciels de gestion de la paie associé à la direction informatique ou de la formation. Le responsable paie peut se voir confier la tenue de tableaux de bord sociaux : effectifs et évolution, réalisation d'études et mesures d'indicateurs (pyramide des âges, statistiques entrées et sorties de personnel...) et assurer tout ou partie des dossiers relatifs à la politique de rémunération. Un certain goût pour les chiffres et les process ainsi qu'une bonne maîtrise d'Excel sont nécessaires pour cette fonction. Il doit avoir le sens de la confidentialité, être discret et inspirer confiance pour maintenir un bon climat social car il touche au domaine particulièrement sensible qu'est la paie. »



Nadia LUX

(Promotion IGS-RH 2010) - Responsable Paie, Administration du personnel et du Contrôle de gestion sociale, Manufactures de Mode.

CONSULTANT RH

Intégré à un cabinet de conseil en Ressources Humaines, le Consultant intervient en tant que prestataire dans les entreprises pour émettre un diagnostic, proposer des solutions adaptées aux problématiques rencontrées par les clients mandataires, suivre la mise en œuvre et élaborer un bilan des résultats obtenus. Les domaines d'action du Consultant sont assez larges : recrutement, externalisation d'une activité, analyse des compétences et des rémunérations, aménagement du temps de travail, etc.

Missions

- Recueillir les besoins auprès de la DRH ou de la Direction Générale et assurer les échanges avec les opérationnels concernés par le projet
- Etablir un audit et un diagnostic sur la situation actuelle de l'entreprise
- Elaborer une proposition concrète de prestation en termes de planning, de moyens (équipe projet, documentation, informatique, etc)
- Etablir un reporting régulier sur l'avancée de la mission par rapport au cahier des charges et aux objectifs initiaux avec formalisation dans un document de synthèse de l'ensemble des actions entreprises et des évolutions apportées, et présenter l'ensemble des résultats aux directions concernées

Compétences associées

- Connaissance pointue du monde de l'entreprise et de son économie
- Compétences en Droit, Gestion et Informatique
- Forte sensibilité à la relation client
- Esprit de confidentialité



TÉMOIGNAGE

« Ma mission est d'accompagner les TPE / PME sur des thématiques diverses et variées en lien avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Ma mission est double :

- Proposer à nos clients des prestations cofinancées par les OPCA, les DIRRECTE (état des lieux, mise en place du plan de formation, cartographie des processus, ...).
- Développer la notoriété du cabinet auprès des OPCA, répondre à des appels d'offre et prospecter en direct des entreprises essentiellement par réseau.

Lorsque nous travaillons avec des TPE / PME, nous sommes en quelque sorte des « couteaux suisses » et devons être capables de chercher la bonne information et de construire le bon outil adapté à l'entreprise.

Les compétences attendues sont la technique d'écoute active, la vision systémique, être commercial, être à l'aise avec la gestion et des compétences rédactionnelles. »



France DUPONT,

(Promotion IGS-RH 2017) - Responsable Partenariats Senior Consultant, Hub 4 Health

RESPONSABLE RECRUTEMENT

Intégré au sein d'un service RH, le Responsable Recrutement définit et met en oeuvre le plan de recrutement décidé en collaboration avec la Direction Générale.

Missions

- Elaborer les diagnostics sur la politique de recrutement
- Rédiger les définitions des postes et offres d'emploi
- Utiliser des plateformes digitales de recrutement
- Alimenter la base candidats par la diffusion d'annonces sur les jobboards, les annuaires d'anciens élèves
- Sélectionner les supports de communication adaptés : intranet, jobboards, presse, agences d'interim ou cabinets de recrutement
- Trier les CV réceptionnés
- Administrer les éventuels tests de compétences ou psychotechniques
- Animer les entretiens de recrutement en collaboration avec les managers opérationnels
- Elaborer les contrats de travail
- Accueillir et intégrer les nouveaux collaborateurs
- Animer l'entretien de fin de période d'essai

Compétences associées

- Bonne connaissance de l'activité de l'entreprise et ses métiers
- Informatique : Word et Excel
- Maîtrise d'Internet : jobboards
- Techniques d'entretien
- Psychologie du travail



TÉMOIGNAGE

« Le recrutement c'est attirer et savoir fidéliser. Depuis mon alternance chez Ekium lors de mon Mastère, j'occupe un poste de Chargée de Recrutement sur des métiers d'Ingénieurs et de Chefs de projet. Mon rôle est de définir les besoins avec les managers et de mettre en place une stratégie de recrutement adaptée aux profils pénuriques. Les qualités nécessaires sont donc la réactivité et l'adaptabilité. Ce que j'aime dans mon métier : découvrir des parcours différents et pouvoir accompagner les candidats dans une nouvelle aventure professionnelle. »



Pauline FAURE,
(Promotion IGS-RH 2016)
Chargée de Recrutement, Ekium

RESPONSABLE FORMATION

Le Responsable Formation est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre le plan de Développement des compétences, qui synthétise les besoins formulés par les salariés, lors des entretiens annuels d'évaluation recueillis auprès des différents départements et qui répondent aux objectifs globaux fixés par la Direction.

Missions

En lien avec la stratégie de recrutement, la gestion des carrières et le développement de la mobilité interne, la Formation s'articule autour de plusieurs actions:

- Construire le plan de Développement des compétences en fonction de l'analyse des besoins exprimés par les salariés, les axes de développement des compétences définis et les orientations stratégiques choisies par la Direction
- Budgétiser le plan
- Mettre en œuvre les formations internes et externes (cahier des charges, recherche de prestataires, évaluation à chaud et à froid des formations)
- Présenter le plan N+1 et le bilan N-1 aux représentants du personnel
- Assurer la veille juridique sur les obligations légales en matière de formation.

Compétences associées

- Connaissances juridiques en droit social
- Gestion budgétaire, gestion de projets
- Bonne maîtrise informatique

TÉMOIGNAGE

« Le Responsable Formation est par définition un interlocuteur très sollicité. Il doit articuler son objectif de développement des compétences avec les besoins de la Direction, des collaborateurs, du Management et des partenaires sociaux. Le quotidien du poste est très varié et demande une grande capacité d'adaptation. Réactivité, créativité et organisation sont les maîtres mots pour que la Formation accompagne la stratégie RH de l'entreprise. Un poste très riche ! »



Alex CORNU,
(Promotion IGS RH 2016)
Responsable Formation, UTC Climate, Controls & Security,

RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT RH

Le Responsable Développement RH est en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de développement afin d'aligner les Ressources Humaines sur la vision globale de l'entreprise, les évolutions de son environnement et de ses choix stratégiques.

Missions

- Organiser et coordonner des actions GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) permettant d'anticiper les évolutions des métiers, mais aussi les risques d'écarts entre besoins et ressources sur un plan quantitatif (effectifs) et qualitatif (compétences) ;
- Accompagner les changements et développer l'employabilité des collaborateurs ;
- Piloter la formation, la gestion de l'emploi et le recrutement, le management des talents, la performance et les carrières ;
- Piloter le développement des systèmes d'informations GRH (hors paie, gestion des temps et administration du personnel) ;
- Piloter la communication RH, promotion de la marque employeur pour attirer et fidéliser des collaborateurs de qualité ;

Compétences associées

- Talent Management
- Gestion et animation de projets
- Connaissances en Droit social
- Leadership, goût pour la stratégie
- Esprit d'analyse et de synthèse



TÉMOIGNAGE

« Mon rôle consiste à piloter les projets transverses pour accompagner l'évolution de la stratégie du Groupe. Je travaille en mode projet, en étroite collaboration avec les managers et l'équipe RH essentiellement autour de l'amélioration des conditions de travail :

- Santé et sécurité au travail : faire évoluer les pratiques managériales, former nos collaborateurs à la prévention des risques
- Marketing RH : promouvoir la marque employeur, fidéliser nos collaborateurs
- Recrutement : Attirer les talents, accompagner nos managers dans le processus de recrutement

Nous devons être créatifs et persévérants : les projets RH sur lesquels nous travaillons engendrent de profondes mutations et nécessitent souvent plusieurs mois de travail. Il faut enfin avoir un certain sens de la diplomatie. Nous travaillons en effet avec tous les acteurs de l'entreprise, au service de sa performance globale. »

EVERIAL

Sylvain BRISSET

(Promotion IGS-RH 2015)

Responsable Ressources Humaines, EVERIAL

RESPONSABLE COMMUNICATION INTERNE

Le Responsable de la Communication interne est chargé de l'organisation de l'ensemble des actions concertées de communication envers les salariés. Il informe l'ensemble du personnel sur les projets de l'entreprise, ses orientations économiques et les règles sociales applicables.

Missions

- Participer à la construction d'une culture d'entreprise et du développement d'un sentiment d'appartenance chez les salariés tout en accompagnant les projets de la société
- Élaborer la stratégie de communication en fonction des objectifs et des cibles
- Assurer la communication descendante, ascendante et horizontale, en qualité d'interface entre la direction, les services et le personnel.
- Accompagner les responsables ou managers dans leur communication stratégique et opérationnelle de service
- Coordonner les activités de communication entre les différents acteurs en interne et déployer la politique de communication
- Élaborer et actualiser les outils et supports de communication (livret d'accueil, intranet, radio interne, webtv, journal interne, flashs d'informations, affichage, réunions d'information, revues de presse, espaces de discussion...) afin de participer à la motivation du personnel et à la circulation de l'information (événements, séminaires, formations)
- Accompagner les collaborateurs dans l'adhésion aux objectifs, aux projets, et dans la diffusion des valeurs
- Définir le cahier des charges pour trouver les moyens de communication appropriés, respectueux de la stratégie de l'entreprise et du budget

Compétences associées

- Aptitudes rédactionnelles excellentes
- Aisance diplomatique
- Capacité à mener des projets
- Bon orateur et capacité à fédérer autour d'un projet
- Très bonne maîtrise de tous les outils de communication (journal, site internet, graphisme)

TÉMOIGNAGE

« Dans le cadre de l'accompagnement de tous les projets, le Responsable de la communication interne a pour missions de faciliter l'adhésion de l'ensemble des salariés aux objectifs de développement de l'entreprise en y apportant du sens. Cette mission est primordiale et complexifiée lorsque des changements importants sont engagés dans l'entreprise. Si le Responsable de la Communication interne propose et met en œuvre des méthodes et des moyens pour favoriser la coopération et les espaces de discussion, il n'en reste pas moins que chacun est acteur de la promotion de l'échange et de son interactivité. Il doit donc sensibiliser, conseiller et former les managers aux enjeux de la communication dans leurs projets. »



Alexandre JACQUEMIN,

(Promotion IGS RH 2002)

Directeur des relations sociales et de la communication interne, SEPR

RESPONSABLE MARQUE EMPLOYEUR

Développer l'image employeur de l'entreprise et la rendre attractive en interne, auprès des collaborateurs, et en externe, auprès des candidats, pour attirer, recruter, fidéliser et engager les talents.

Missions

- Co-développer, avec différents acteurs de l'entreprise, les processus RH afin de les rendre attractifs et différenciants : recrutement, intégration, mobilité, gestion des talents, formation et développement des compétences...
- Valoriser les actions RH sur différents canaux de communication afin de les rendre visibles des collaborateurs de l'entreprise et des candidats potentiels
- Piloter et développer une stratégie de présence numérique sur les différents médias sociaux et soigner l'e-réputation de la marque employeur
- Engager les collaborateurs en interne et animer la communauté d'ambassadeurs
- Organiser des événements internes à l'entreprise pour développer l'engagement et la cohésion des salariés
- Participer à des événements extérieurs afin de valoriser la marque employeur
- Assurer une veille informationnelle sur les tendances et nouveautés liées à l'image employeur

Compétences associées

- Créativité
- Dynamisme
- Excellente capacité relationnelle et sens de la communication
- Curiosité et goût de l'investigation
- Capacité à gérer des projets et/ou manager des équipes projets
- Capacité rédactionnelle
- Maîtrise des nouveaux médias sociaux



TÉMOIGNAGE

« Responsable Marque Employeur, c'est être le garde fou de l'identité, de la promesse, de l'émotion, de la communication, du marketing et de la réputation employeur de son entreprise. C'est aussi, passer 99% de son temps à remettre en question l'organisation de son entreprise afin de déployer une stratégie cohérente entre ce qui est communiqué en externe et la réalité du terrain. Membre affirmé de la Direction des Ressources Humaines et sincère partenaire de la Direction Générale, ce métier passionnant me donne l'opportunité d'être la pierre angulaire nécessaire à la réussite d'une politique RH disruptive et attractive. Ma mission se résume en une phrase : donner du sens au travail de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise ! »



Emmanuel DI MARCO

*(Promotion IGS-RH 2019) Responsable Marque Employeur,
Stratégie Marketing RH & Communication Interne*

CAMPUS MANAGER

Le Campus Manager organise et anime la communication de l'entreprise en direction des grandes écoles et universités dans le but d'identifier, de sélectionner et surtout d'attirer les stagiaires et les jeunes diplômés.

Missions

Communication

- Définir les stratégies de communication auprès des écoles et des étudiants
- Créer et mettre en place avec le Responsable Relations Entreprises, des actions destinées à se faire connaître des futurs diplômés tout au long de l'année
- Centraliser une base d'informations sur les différentes écoles et formations visées
- Aller à la rencontre des écoles pour développer de nouveaux partenariats et cibler une population en accord avec le cœur de métier de l'entreprise

RH

- Participer aux forums et aux actions écoles et emplois pour représenter l'entreprise et rencontrer directement des populations susceptibles d'être recrutées puis traiter les candidatures
- Accompagner l'évolution des candidats recrutés, notamment pour les stagiaires en fin d'études pouvant faire l'objet d'un recrutement

Gestion/administration

- Analyser la pertinence des actions menées par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Formaliser et animer l'ensemble des documents de communication liés au recrutement des jeunes diplômés : plaquettes, stands, offres d'emploi ou de stage récurrentes et spécifiques

Compétences associées

- Bonne connaissance des formations sur le marché
- Compétences rédactionnelles et éditoriales
- Bonne communication écrite et orale



TÉMOIGNAGE

« Le métier de Campus Manager est passionnant de par la diversité des missions exercées. À la frontière entre communication et gestion des RH, ce métier est clé dans des organisations à forts enjeux de recrutement. Au sein de l'Inspection générale du Groupe BPCE, je cherche à faire connaître nos métiers auprès des étudiants et jeunes diplômés. Je dois donc faire preuve de créativité pour donner envie aux étudiants de nous rejoindre en leur proposant des actions et une communication innovante.

La variété des interlocuteurs avec qui j'échange me plaît énormément : écoles, étudiants mais également collaborateurs internes qui deviennent ambassadeurs de notre marque employeur. Je m'appuie beaucoup sur les réseaux sociaux notamment notre page LinkedIn pour communiquer vers nos cibles. »



Marine LOUBERT

(Promotion IGS-RH 2014)

Campus Manager, Inspection générale, Groupe BPCE

TALENT MANAGER

Le Talent Manager travaille à la mise en place de processus pour optimiser au sein d'une organisation l'attractivité des collaborateurs, la gestion de la performance ainsi que le support et la planification du développement des individus et de leur carrière.

Missions

- Elaborer la stratégie et la politique de recrutement : définir le plan, le processus de recrutement et de détection du potentiel en adéquation avec les besoins de l'entreprise
- Elaborer les plans de carrière : créer des plans de carrières en adéquation avec les besoins stratégiques de l'entreprise
- Gérer et suivre le développement : créer des plans de développement individuel, mettre en place la politique de formation (du recensement des besoins à l'ingénierie de formation).
- Gérer les évolutions de carrière par la mobilité en interne et/ou à l'international
- Accompagner l'évaluation de la performance : mettre en place un système d'évaluation de la performance, réaliser des people reviews et suivre l'évaluation de la performance au quotidien auprès des managers
- Accompagner les besoins organisationnels en étant au cœur de la stratégie organisationnelle de l'entreprise
- Piloter les plans de succession et la gestion du potentiel

Compétences associées

- Un bon sens du relationnel et un sens aigu de la discrétion
- Une capacité à l'empathie et à la prise de recul
- Adaptabilité, rigueur et réactivité

RESPONSABLE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le Responsable Mobilité Internationale définit et met en œuvre la politique de mobilité en accord avec la stratégie globale de l'entreprise. Il facilite et coordonne les transferts des collaborateurs et gère leur expatriation ainsi que leur carrière.

Missions

- Développer, diriger et soutenir divers projets stratégiques et opérationnels dans le domaine de la mobilité internationale (réorganisation du modèle opérationnel, conception de politiques globales, communications mondiales, conception et mise en œuvre de systèmes de mobilité, conformité et communication)
- Gérer et superviser l'équipe de mobilité (projections de coûts, calculs fiscaux, contrats, fiscalité internationale, sécurité sociale, immigration, paie et rémunération, relocalisation)
- Animer la communauté mondiale des expatriés
- Accompagner les expatriés et résoudre des problèmes techniques ou de gestion complexes et difficiles liés au programme de mobilité (impôt international, questions juridiques et contractuelles, résiliations, etc.)
- Informer et communiquer auprès de tous les collaborateurs pour anticiper les fins de missions et réaffectations.
- En lien avec le service communication, créer des supports de communication et de formation adaptés aux expatriés.
- Contrôler le respect des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions de travail de chaque localisation.
- Assurer une veille sur les règles sécurité et sanitaire des différentes localisations

Compétences associées

- Expérience de travail dans un environnement interculturel international ou diversifié
- Maîtriser à minima une seconde langue
- Connaître la stratégie et les politiques de mobilité internationale

TÉMOIGNAGE

« La mobilité internationale est un domaine passionnant et très exigeant notamment sur les questions de gouvernance, gestion de risques et conformité. La mobilité internationale permet d'avoir un pied dans les opérations quotidiennes mais aussi de gérer des projets stratégiques (ouverture de nouveaux bureaux sur de nouvelles régions, révision du modèle opérationnel, déploiement de nouvelles politiques, amélioration continue). La mobilité internationale comprend une réelle variété de tâches et de domaines : légalité, rémunération, fiscalité, ... Le Responsable Mobilité internationale a une vraie capacité d'influence sur la stratégie globale de l'entreprise. »



Alizée D'ANGELO

(Promotion IGS RH 2013)

Spécialiste Mobilité Internationale, IAMGOLD Corporation

RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES

Le Responsable des Relations Sociales est le garant du bon climat social et l'interlocuteur privilégié auprès des partenaires sociaux.

Missions

- Conduire les négociations sociales en cohérence avec la stratégie RH et business de l'entreprise
- Conseiller le Comité de Direction sur les impacts humains et sociaux des grandes décisions de l'entreprise
- Construire un cadre permettant l'exercice des Relations Sociales dans le respect du contexte et de la culture de l'entreprise
- Veiller au climat social dans l'entreprise et être force de propositions en vue de préserver les grands équilibres
- Organiser les élections des Délégués du Personnel et des membres du Comité d'Entreprise
- Animer les réunions/négociations avec le CSE en respectant les différentes échéances annuelles obligatoires
- Représenter l'entreprise auprès du conseil des Prud'hommes
- Conseiller juridiquement les opérationnels
- Assurer la veille sur les pratiques et évolutions de la législation sociale au niveau du Droit du Travail et de la convention collective

Compétences associées

- Maîtrise de la législation sociale
- Bonne culture économique et politique
- Connaissance de l'environnement syndical
- Finesse de jugement et qualité humaine
- Sensibilité commerciale
- Capacité à comprendre et à faire partager la stratégie de l'entreprise
- Il doit savoir :
 - > Présider avec pédagogie les réunions
 - > Sanctionner parfois avec équité
 - > Réussir à négocier des accords « gagnant/ gagnant »
 - > Eviter et parfois gérer des conflits collectifs
 - > Gérer le plus humainement possible les éventuelles restructurations



TÉMOIGNAGE

« Véritable acteur du dialogue social, le rôle du Responsable des Relations Sociales le place au cœur des échanges entre la Direction et les partenaires sociaux. Garant du respect de la législation sociale, il doit œuvrer tant pour faire avancer l'entreprise en lien avec la stratégie définie, que pour tâcher de maintenir les avantages sociaux acquis. »



Fariel ZEDIRI

(Promotion IGS-RH 2015)

*Juriste en droit social chez Bayer, auparavant
Chargée d'études juridiques et relations sociales.*

RESPONSABLE DIVERSITÉ

Adossée à la Direction des Ressources Humaines, la fonction de Responsable de la Diversité se développe avec l'essor des contraintes légales, des préoccupations sociales et de bonne gouvernance. La gestion de la Diversité s'appuie sur la libération de la parole contre toutes les discriminations et la prise en compte de toutes les différences.

Missions

- Définir conjointement avec la Direction qui porte ces sujets une politique et mettre en place une gouvernance
- Faire diagnostiquer la situation de l'entreprise au regard du respect de la lutte contre les discriminations (18 critères en France et 7 en Europe dont l'origine, l'égalité hommes/femmes, l'âge, le handicap...). Inventorier les écarts et envisager une politique adaptée
- Faire intégrer la diversité dans l'ensemble des processus RH (recrutement, gestion de carrières, mobilité, promotion, rémunération, organisation du travail et gestion des prestataires...)
- Piloter les formations sur la diversité pour sensibiliser le personnel à la lutte contre les stéréotypes.
- Mettre en place des actions de promotion de la diversité et de communication (bonnes pratiques)
- Mesurer les progrès via des bilans, des enquêtes

Compétences associées

- Capacité à sensibiliser et à convaincre des interlocuteurs fonctionnels ou opérationnels, tant en interne qu'en externe
- Solides capacités à bâtir et développer des réseaux et à communiquer
- Expérience de gestion de projet principalement en animation fonctionnelle
- Posséder une expérience RH afin d'être en mesure d'identifier les process pouvant générer de la discrimination
- Capacité à impulser le changement



RESPONSABLE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX / COMPENSATION & BENEFITS

Le Directeur Rémunérations et Avantages Sociaux définit et met en œuvre la politique Rémunération. Il est responsable de la cohérence des rémunérations et avantages sociaux de l'ensemble du personnel.

Missions

- Analyser / Optimiser / puis piloter la politique salariale annuelle globale
- Piloter et gérer les rémunérations périphériques (Bonus, commissions, Stock-options, Avantages sociaux, rémunération expatriés)
- Intervenir dans le processus budgétaire et sur les révisions salariales annuelles
- Piloter la politique de reporting : tableaux de bord sociaux (suivi des salaires, accidents du travail...)
- Evaluer la performance et les processus liés (reward)
- Mettre en place et développer les outils de gestion
- Réaliser des audits pour préparer la mise en place de nouvelles dispositions ou l'évolution des dispositifs existants
- Préparer les négociations avec les organisations syndicales

Compétences associées

- Très bonne maîtrise d'Excel et maîtrise des logiciels de paie (partie requête)
- Maîtrise de l'anglais (fonction très rarement nationale)
- Maîtrise parfaite de la législation sociale, fiscale (et ceci souvent dans plusieurs pays)
- Maîtrise du droit de la sécurité sociale et du fonctionnement des organismes sociaux (pour les avantages sociaux)
- Goût prononcé pour les chiffres

TÉMOIGNAGE

« Le Responsable C&B est à la croisée de nombreux enjeux de l'entreprise. Il est le garant de l'équité et de la justice de traitement des collaborateurs en mettant en place différentes politiques et contrôle d'évaluation des postes et de gestion des salaires. Il est aussi en charge de la mise en place d'actions visant à soutenir l'image de marque employeur et à traduire en faits la politique RH de l'entreprise au travers de l'expérience employé. Il met pour cela en œuvre des avantages sociaux toujours plus innovants et personnalisés pour répondre aux besoins de chaque collaborateur. Au final il a la responsabilité de l'attractivité mais aussi de la rétention des talents au sein de l'entreprise tout en portant une attention particulière à la santé et au bien être de chacun de ses collaborateurs. Ce sont la diversité des missions ainsi que le souci permanent des collaborateurs qui rendent ce métier passionnant. »



François REBIFFE,
Benefits, Policies & Compliance Manager,
GSK Switzerland

CONTRÔLEUR DE GESTION SOCIALE

Le Contrôle de Gestion Sociale prend en charge l'ensemble du pilotage économique des activités de la fonction Ressources Humaines en lien avec la performance de l'entreprise ainsi que les orientations, plans stratégiques et frais de fonctionnement de la DRH. Il est également partie prenante dans la prise de décision de la Direction Générale ou du DRH au niveau des politiques ou actions RH, sociales et opérationnelles de l'entreprise.

Missions

- Produire, analyser et restituer l'ensemble des données RH et sociales relatives à la gestion des effectifs, de la masse salariale (budget/forecast/réalisé), du temps de travail, de l'absentéisme, du turnover ou de la formation
- Proposer des indicateurs pertinents en fonction des politiques décidées, construire des tableaux de bord permettant de piloter l'activité Ressources Humaines et les projets de la DRH ou des fonctions opérationnelles au niveau social
- Réaliser l'ensemble des reportings et rapports légaux : bilan social, rapport égalité femmes/hommes, BDES, enquêtes DARES, enquêtes INSEE, NAO, etc.
- Participer à l'élaboration des budgets (de fonctionnement du service RH ou projets RH) et en assurer le suivi, en analysant les écarts ainsi qu'en proposant des mesures correctrices
- Participer, avec la Direction Financière, à l'estimation des engagements sociaux de l'entreprise
- Accompagner l'évolution des systèmes d'information RH, permettant une production efficace et optimisée des données sociales

Compétences associées

- Compétences en analyse statistique
- Connaissances généralistes RH en vue d'analyser l'ensemble des processus, de créer des indicateurs pertinents et proposer des axes d'amélioration (masse salariale, effectifs, rapports légaux, principes de paie, juridique social, C&B, formation...)
- Appétences pour la finance et la gestion (contrôle de gestion, comptabilité, fiscalité)
- Maîtrise parfaite des outils informatiques (Excel, ERP et logiciel de paie)



TÉMOIGNAGE

« Le contrôle de gestion sociale a un rôle important au sein de la DRH et plus largement dans l'entreprise. Il permet d'aider à la décision, d'assurer le contrôle des données et d'alerter sur des points de vigilance. C'est une fonction stratégique qui nécessite une appétence prononcée pour les chiffres et l'analyse mais aussi un bon relationnel. Les interactions avec les différents acteurs sont quotidiennes (DRH, Direction Générale), les représentants du personnel et les opérationnels métiers (RH, finance, communication, etc). Cela nécessite une adaptabilité permanente.

Les sujets peuvent être variés en fonction du contexte et de la taille de l'entreprise »



Akila BAKRI,
(Promotion IGS RH 2019)
Chargée de Contrôle de Gestion Sociale,
Groupe BPCE

RESPONSABLE SYSTÈMES D'INFORMATIONS RH

Le Responsable fonctionnel du SIRH définit avec le DRH le système d'information RH, en adéquation avec l'orientation stratégique de la société. Il peut couvrir tous les domaines de la gestion des RH comme notamment l'Administration du Personnel, la Paie, la Gestion des Temps et des Activités, la Formation professionnelle, la gestion des évaluations annuelles et le Recrutement sur un très large périmètre géographique

Missions

- Contribuer à définir la vision prospective du SIRH Groupe
- À partir d'une stratégie d'entreprise, savoir étudier sa faisabilité et ensuite savoir la déployer sur un projet
- Concrétiser ce projet dans un contexte local et interculturel
- Diagnostiquer un état initial pour ensuite construire une proposition adaptée
- Négocier avec les décideurs pour aboutir à la prise de décision
- Garantir le respect des coûts et des délais des projets SIRH
- Accompagner le changement et contribuer à la formation des RRH sur les problématiques SIRH
- En mode maintenance, assurer l'analyse des processus RH en place pour être en situation d'apporter les modifications qui s'imposent et/ou de conceptualiser de nouveaux processus.
- Assurer le benchmark des pratiques sur le marché

Compétences associées

- Maîtrise de la méthodologie de conduite de projet (depuis la conduite d'études en amont jusqu'à la mise en place de la solution en passant par le choix de solution)
- Bonne connaissance de tous les métiers RH dans l'entreprise
- Connaissances juridiques des dispositifs RH
- Bonne approche des différentes solutions informatiques et connaissances des différents termes utilisés par les acteurs du marché



TÉMOIGNAGE

« Avec la transformation digitale, le Responsable SIRH est devenu un chef d'orchestre incontournable des Ressources Humaines. Il doit savoir manier une très large palette des métiers des Ressources Humaines. Il doit être à l'écoute de toutes les évolutions législatives et technologiques pour être force de propositions afin d'améliorer ou repenser le Système d'Information RH. Ce système n'est pas toujours unique, il peut être un ensemble d'outils dont le but est d'optimiser les services Ressources Humaines et leur permettre de gagner en productivité. Ce côté multi facettes rend le poste très riche, très diversifié et donc très intéressant. »



Frédérique ROLAND

(Promotion IGS-RH 1993) Responsable
Rémunérations et SIRH France, Laboratoire Famar FFH

RESPONSABLE RSE

Le Responsable RSE est garant de la politique de développement durable de son entreprise, dans ses aspects environnementaux et sociétaux. À ce titre, il sensibilise les collaborateurs et les parties prenantes aux bonnes pratiques environnementales, économiques et sociétales à adopter, afin de réaliser une transformation des métiers. Il travaille avec tous les services de l'entreprise, et les incite au changement afin d'intégrer la RSE dans leur quotidien.

Missions

- Contribuer à l'élaboration et à la mise en place d'une politique RSE, en cohérence avec les autres politiques
- Contribuer à l'intégration de la RSE dans la stratégie de l'entreprise
- Déployer la stratégie par le biais d'actions de communication et de sensibilisation
- Recenser les bonnes pratiques, former et sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques
- Accompagner dans leur démarche les salariés qui souhaiteraient monter des projets
- Piloter des projets innovants, en collaboration avec d'autres services de l'entreprise
- Communiquer à tous les niveaux de l'entreprise.
- Représenter l'entreprise et promouvoir les actions menées à l'externe
- Mettre en place des indicateurs et contrôler l'atteinte des objectifs RSE
- Réaliser les reportings
- Assurer une veille informationnelle et réglementaire
- Rédiger le rapport RSE (pour les entreprises cotées en bourse, avec un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros ou des effectifs supérieurs à 500 employés)

Compétences associées

- Être organisé
- Être un bon communicant : savoir argumenter et convaincre en transverse
- Être empathique et à l'écoute
- Être curieux et ouvert



TÉMOIGNAGE

« La RSE n'est pas qu'un enjeu RH, elle génère de l'engagement pour les collaborateurs, une autre manière de recruter, une différenciation commerciale et in fine de la performance économique et commerciale. En tant que Directeur RSE, j'agis sur des sujets très divers et passionnants comme l'insertion par l'activité économique, l'accès à l'emploi de tous (jeunes, seniors, handicapés,...), l'éducation et la formation des jeunes, l'aide aux salariés en difficulté, la diversité, la qualité de vie au travail,... etc. J'ai la chance également au sein de Suez de diriger une entreprise d'insertion, Rebond Insertion. Cette entreprise recrute et salarie des personnes en difficulté, et les accompagne dans l'élaboration d'un projet professionnel pour leur permettre de retrouver un emploi durable. C'est chaque année plus de 500 personnes qui sont accueillies. Pour mener à bien ces différentes missions, il faut de la force de conviction, de la ténacité, et surtout de l'enthousiasme pour faire bouger les lignes ! »



Patrick BLAYAC,

(Promotion IGS-RH 1991)

Directeur de la Responsabilité Sociale et Sociétale,
Directeur de SUEZ Rebond Insertion

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Le Directeur des Ressources Humaines est responsable de la politique de recrutement, de la gestion des relations humaines et du management social de l'entreprise. Il est rattaché directement à la Direction Générale.

Missions

- Conseiller et accompagner la Direction Générale dans ses orientations stratégiques en tenant compte du capital humain
- Conseiller et aider à la décision les directions opérationnelles de l'entreprise (production, commercial, marketing, etc.).
- Définir et valider les grands axes de la politique des Ressources Humaines
- Instaurer la grille salariale
- Sensibiliser les collaborateurs aux impératifs hygiène et sécurité
- Garantir le bon climat social
- Négocier avec les partenaires sociaux
- Veiller aux impacts environnementaux et sociaux de l'entreprise
- Fluidifier les flux d'information au sein de l'entreprise
- Accompagner les collaborateurs dans le développement des compétences des équipes et des individus
- Doter les équipes des outils digitaux adéquats

Compétences associées

- Excellente maîtrise de la législation sociale
- Bonne culture économique et politique
- Sens du dialogue et de la conciliation
- Fortes capacités managériales
- Aptitudes stratégiques et politiques
- Fermeté, autorité



TÉMOIGNAGE

« Le métier de DRH, étant très différent d'un environnement à l'autre, est inhérent au parcours et aux ressources de chacun. Mon rôle est d'accompagner la transformation organisationnelle du Groupe, en faisant évoluer notre organisation et notre culture d'entreprise pour l'adapter aux exigences de notre environnement. Cela inclut des actions concrètes et très engageantes au travers de nos pratiques managériales, de nos engagements collectifs et individuels dans toutes les entités employeurs du Groupe, à l'égard de nos clients, entre collaborateurs et managers. L'accompagnement du changement et le développement du capital humain ont toujours guidé mes choix professionnels et je veille avant tout, à placer l'humain au coeur de la politique de productivité de l'entreprise. »



Frédéric FAYE,
(Promotion IGS-RH 1992)
Directeur RH Groupe, Environnement de Travail et Achats, APICIL

HR BUSINESS PARTNER

Le HR Business Partner participe à la déclinaison de la stratégie Ressources Humaines en cohérence avec les objectifs économiques de l'entreprise, tout en intégrant la responsabilité sociale dans ses réflexions.

Missions

- Élaborer et analyser avec les managers les moyens à mettre en œuvre pour adapter les ressources (métiers et compétences, gestion de l'emploi, formation, conduite du changement, ...).
- Piloter et garantir la mise en application des politiques RH et outils dans les organisations.
- Élaborer et valider avec les managers les plans de promotion et les axes de développement des compétences.
- Apporter un support quotidien dans la gestion individuelle et collective des ressources du secteur (recrutements, mobilité, droit social, ...).
- Conseiller les managers dans les relations avec les partenaires sociaux, en lien avec les experts RH, et veiller à l'application de la législation sociale dans les domaines des conditions de travail, d'hygiène et sécurité.
- Accompagner l'entreprise dans ses politiques de changement.
- Apporter un soutien aux managers dans la conduite des relations avec leurs équipes pour expliquer et donner du sens aux décisions organisationnelles et stratégiques.

Compétences associées

- Connaissance panoramique du domaine des Ressources Humaines, de la gestion, de la finance et bonne culture économique
- Maîtrise des techniques de négociation et bonne capacité d'animation et de travail en réseau
- Maîtrise du droit social ainsi que des obligations légales en matière sociale.
- Bonne maîtrise des systèmes d'informations
- Bonne maîtrise de l'anglais



TÉMOIGNAGE

« En effet, c'est un poste multidimensionnel et transversal permettant d'être à la fois un point d'entrée privilégié des collaborateurs et un support opérationnel aux managers. On attend de moi que je comprenne le business et en déduise les grandes orientations sur les nouveaux métiers et compétences à développer. Un HRBP est un acteur impliqué sur des enjeux stratégiques et de long terme, il doit être en capacité de co-construire et de co-anticiper l'avenir. Ce métier est riche de par les sujets à traiter et les différents interlocuteurs rencontrés. Dans mon quotidien, je m'appuie sur différents métiers tels que les affaires sociales, la formation et la gestion du personnel. Pour réussir, il est primordial d'avoir une bonne culture générale RH, une appétence pour le développement RH et la capacité à être flexible, force de propositions et orienté clients internes. À mon sens, ce métier a de l'avenir, il permet de faire évoluer la forme classique des métiers RH et de prendre en considération tant les enjeux humains que financiers de son périmètre. »



Aurélie LELOUP,
(Promotion IGS RH 2005)
HRBP, Devoteam

MANAGER DE TRANSITION

À l'initiative du service des Ressources Humaines ou plus fréquemment de la Direction Générale, une femme ou un homme d'action est missionné(e) pour supporter une entreprise dans un plan de transformation, de retournement d'une situation critique ou de réorganisation d'une activité importante.

Pour ce faire, son expérience dans le monde de l'entreprise et parfois sa connaissance du secteur lui seront indispensables. Selon l'intervention, son bagage professionnel peut être celui d'un expert - financier, RH, commercial, juridique, etc. – mais plus généralement celui d'un manager expérimenté.

Missions

- Faire un état des lieux sur le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service.
- Accompagner l'entreprise pour trouver des solutions à des problématiques organisationnelles, structurelles ou financières de l'entreprise.
- Conduire un projet stratégique ou répondre aux problèmes face à une situation de crise, notamment en cas de fusions /acquisitions, réductions de coûts, compressions d'effectifs, changements de dirigeants etc.
- S'adapter et s'intégrer à la vie d'une entreprise afin d'effectuer sa mission dans des circonstances facilitées pour tous

Compétences associées

- Gestion de projet
- Maîtrise de l'environnement juridique et légal,
- Vision globale de l'environnement interne et externe de l'entreprise
- Réactivité,
- Adaptabilité
- Curiosité
- Écoute
- Discrétion
- Esprit entrepreneur
- Rigueur



TÉMOIGNAGE

« Disponibilité, Mobilité et Expérience sont les clés pour s'ouvrir l'univers du Management de Transition. Les missions démarrent rapidement, la plupart des missions sont en province et le manager est sollicité pour apporter une expertise opérationnelle à une organisation qui en est dépourvue. Donc on est « attendu » et c'est plutôt plaisant d'autant que l'on découvre des organisations en changement et des équipes à mobiliser. Le diagnostic fait en amont permet au MT de rester concentré sur son mandat. En contrepartie, les délais sont serrés et les livrables sont attendus. Pour être manager de transition, il est préférable d'aimer intervenir sur des situations complexes pour les faire avancer, le régler avant de se retirer à la fin du mandat. « Pas de passé, pas d'avenir » a-t-on pour habitude de dire pour définir la situation d'un MT. » Autre point non négligeable, il faut savoir gérer les périodes d'intermission en poursuivant de se former par exemple. »

Pascal ROBERT,
(Promotion IGS RH 2019)
DRH Manager de Transition

RÉMUNÉRATION DE LA FONCTION RH

(ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION NATIONALE 2020, CABINET HAYS)

	0 À 3 ANS		3 À 5 ANS		5 À 8 ANS		> 8 ANS	
GÉNÉRALISTE RH								
Vice-Président RH	90	110	110	125	125	140	150	
DRH	60	70	70	80	80	90	120	180
RRH / HR Business partner	40	45	45	50	50	60		
Chargé(e) RH	30	35	35	43	43	47	NC	
Assistant(e) RH	24	28	28	32	32	37	40	42
GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIÈRES & COMPÉTENCES ET RH INTERNATIONALES								
Directeur(trice) du développement RH	55	60	60	65	65	75	> 75	
Responsable du développement RH	40	45	45	48	48	55	55	70
Chargé de carrières et mobilités	30	35	35	42	42	50	NS	
Responsable mobilité internationale	40	45	45	50	50	55	55	65
Gestionnaire mobilité internationale	30	35	35	40	40	45	NS	
RECRUTEMENT/FORMATION								
Directeur du recrutement	55	60	60	65	65	70	> 70	
Responsable du recrutement	40	45	45	50	50	55	> 55	
Chargé relations écoles / Campus Manager	28	32	32	36	36	42	NS	
Chargé de recrutement	28	32	32	38	38	45	45	50
Responsable formation	40	45	45	55	55	65	> 65	
Chargé de formation	28	32	32	37	37	45	45	50
Assistant formation	28	30	30	32	32	35	> 35	
RÉMUNÉRATION & AVANTAGES SOCIAUX (C&B)								
Directeur rémunération et avantages sociaux	70	75	75	80	80	100	> 100	
Responsable rémunération et avantages sociaux	60	65	65	70	70	75	75	90
Analyste rémunération	40	45	45	50	50	55	55	60

	0 À 3 ANS		3 À 5 ANS		5 À 8 ANS		> 8 ANS	
CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE / SIRH								
Responsable du contrôle de gestion sociale	50	55	55	60	60	65	65	70
Contrôleur de gestion sociale / Chargé d'études RH	35	40	40	45	45	50	50	55
Responsable SIRH	50	55	55	60	60	65	65	70
Administrateur / Chef de projets SIRH	35	40	40	45	45	50	50	55
PAIE - ADMINISTRATION DU PERSONNEL								
Directeur paie et ADP	55	60	60	65	65	70	70	90
Responsable paie et ADP	40	45	45	50	50	60	60	65
Gestionnaire paie et/ou ADV	28	32	32	38	38	40	40	45
Assistant paie et/ou ADP	24	26	26	28	28	32	NS	
RELATIONS SOCIALES								
Directeur / Responsable relations sociales	55	70	70	80	80	90	> 90	
Juriste Droit social	33	40	40	45	45	60	60	80
Chargé de relations sociales	28	35	35	45	NS		NS	
AUTRES MÉTIERS RH								
Responsable communication RH	40	45	45	50	50	60	> 60	
Chargé de communication RH	28	30	30	35	35	38	38	45

PARIS

1 rue Jacques Bingen
75017 Paris
01 80 97 56 99
igsfc@groupe-igs.fr



LYON

CAMPUS HEP Lyon - René Cassin 2
7-9 rue Jean-Marie Leclair - 69009 Lyon
04 72 85 72 02
igsfc-lyon@groupe-igs.fr



TOULOUSE

186 route de Grenade - BP 70083
31703 Blagnac Cedex
05 31 08 70 00
igsfc-toulouse@groupe-igs.fr



Nos certifications et labels de qualité



La qualification OPOF attribué au GROUPE IGS-CIEFA porte uniquement sur les activités FPC définies par le Code du Travail

Plus d'informations sur www.groupe-igs.fr/certifications-et-labels-de-qualite

www.formationcontinue.groupe-igs.fr   