



FONCTIONS SUPPORT

Ressources humaines



leem
les entreprises
du médicament

Responsable du développement RH

Le/la responsable développement des ressources humaines a en charge la conception, le pilotage et le suivi de projets RH transversaux, en relation avec d'autres fonctions ou départements de l'entreprise. Il/elle est donc associé(e) à la transformation sociale de l'entreprise.

ACTIVITÉS

Conception et pilotage des projets RH

- Analyse des activités et des processus RH
- Recueil auprès des directions de leur vision et de leurs attentes en matière de projets RH
- Construction des projets RH stratégiques en définissant les objectifs, les moyens, le planning :
 - Recrutement : définition et mise en œuvre de la politique, des outils de sourcing, de la gestion des candidatures, du processus d'intégration, du recours à la mobilité interne
 - Formation : définition et mise en œuvre du plan de développement des compétences, élaboration du budget, hiérarchisation des actions, choix des solutions digitales, information des IRP en fonction de la taille de l'entreprise
 - Gestion des carrières : mise en place d'une GPEC/GEPP, prise en charge et organisation des 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
 - SIRH : mise en œuvre des outils de reporting et d'évaluation des actions RH (tableaux de bord, bases de données), gestion des compétences...
 - Diversité : mise en œuvre des plans handicap, senior, jeunes, égalité hommes/femmes...
- Conseil opérationnel auprès des managers et des salarié(e)s sur les évolutions professionnelles

Suivi, accompagnement, évaluation des projets

- Suivi des projets RH en cours
- Conseil et accompagnement des responsables opérationnels ou fonctionnels impliqués dans les projets
- Evaluation des résultats et comparaison avec les objectifs définis
- Reporting auprès de la hiérarchie sur les conditions de déroulement des projets



Profil de recrutement :

Ce métier requiert cinq ans minimum d'expérience RH, généraliste ou en développement RH (recrutement, formation, gestion des carrières).



Formations

Parcours recommandés :

- Diplôme de niveau Bac +4/5 généraliste en gestion et administration ou en économie
- Diplôme de niveau Bac +5 (master) spécialisée en gestion des ressources humaines, droit, psychologie, sociologie
- École de commerce avec option, stage ou expérience RH
- IEP avec option, stage ou expérience RH

Pour aller plus loin : <http://www.imfis.fr/>



Passerelles métier :

- Directeur/trice des ressources humaines
- Spécialiste RH : recrutement, gestion de carrière, formation
- Consultant(e) RH en cabinet conseil

Pour aller plus loin :

<http://www.macarrieredanslapharma.org/>



Autres appellations :

- Directeur/trice du développement RH
- Responsable emploi-développement RH
- Talent manager



COMPÉTENCES CLÉS

←|→ Transverses

- Faire preuve de dynamisme et de conviction pour lancer les projets et les faire vivre
- Accompagner le changement dans l'entreprise
- Avoir de l'aisance relationnelle et du leadership pour travailler en transverse et embarquer des équipes fonctionnelles
- Être organisé(e) afin de gérer simultanément plusieurs projets
- Agir avec pragmatisme pour apporter des solutions adaptées et opérationnelles



Métier

- Connaître les métiers, l'activité, l'écosystème de l'entreprise, sa culture, ses concurrents, l'environnement multiculturel
- Introduire l'innovation dans les propositions d'évolution ou de changement des processus RH
- Savoir piloter dans leur intégralité des projets transversaux en RH (concevoir, définir, planifier, manager et gérer)
- Maîtriser les fonctions et processus techniques RH : GPEC, formation, recrutement, administration du personnel, rémunérations et avantages, législation sociale
- Avoir une vision prospective des métiers, des compétences et des emplois de l'entreprise (GPEC, strategic workforce planning)
- Manager en transversal pour accompagner les équipes projets en fonctionnel et les managers opérationnels
- Gérer les budgets et suivre la rentabilité des projets menés
- Utiliser les outils informatiques (Excel, Word, Powerpoint...) et les divers logiciels SIRH (compétences, formation)
- Maîtriser les obligations légales et conventionnelles liés aux processus et outils RH
- Connaître les réglementations applicables au secteur de l'industrie pharmaceutique
- Conduire des projets transversaux avec des outils et des méthodes de gestion de projets
- Parler anglais courant (dans les environnements internationaux)

Dans un contexte de forte transformation des métiers et des compétences, notamment en lien avec la transformation digitale, mais aussi avec la montée en puissance du réglementaire et son impact sur les activités, le rôle du/de la responsable du développement RH gagne en importance. Il/elle doit en effet avoir une vision stratégique et prospective des besoins pour accompagner les collaborateurs/trices face à ces évolutions, sécuriser les parcours professionnels, développer et retenir les talents. Le métier s'est très fortement professionnalisé, ce qui a permis d'internaliser des missions qui auparavant étaient confiées à des cabinets de conseil.

A la fois prestataire interne et business partner, il/elle exerce un rôle de conseil interne auprès des managers et des opérationnels. Selon la taille et la structuration de l'entreprise, ces responsabilités peuvent être couplées à des missions de gestion de la formation.

La valorisation du capital humain (gestion des compétences, mobilité professionnelle, employabilité) constitue dans la majorité des entreprises la principale thématique des projets. Vecteur de communication interne et externe, elle est gérée dans le souci de contribuer à la marque employeur à grande échelle grâce aux outils web collaboratifs.

Gestionnaire attentif/ive au suivi et à la maîtrise du coût des projets, le/la responsable de développement RH utilise des indicateurs de gestion et de pilotage qu'il/elle gère en lien avec le/la contrôleur/euse de gestion sociale. Dans certaines organisations, le dialogue social fait partie de ses missions : pour des projets RH sensibles (par exemple la diversité), il/elle est en contact fréquent avec les membres du CSE et le/la responsable des relations sociales.

