

Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines a pour mission de définir la stratégie ressources humaines de l'entreprise, puis, après validation par la direction générale, de la piloter et d'en suivre la réalisation.

En lien étroit avec la direction générale, les cadres de la direction des ressources humaines orientent et accompagnent la stratégie économique de l'entreprise en mettant en avant sa dimension sociale. La direction des ressources humaines figure parmi les grandes directions support de l'entreprise. Elle est pilotée par le directeur des ressources humaines (DRH) en entreprise ou le directeur département conseil en cabinet conseil en ressources humaines.

➤ Missions

Définition de la stratégie et de la politique RH de l'entreprise

- Dialoguer avec la direction générale à propos de la stratégie générale de l'entreprise, s'informer des objectifs généraux en termes de développement du chiffre d'affaires et de modalités de croissance (croissance interne ou externe).
- Recueillir auprès des grandes directions de l'entreprise (dont la direction générale) leurs attentes et leurs besoins sur les problématiques qui touchent aux ressources humaines.
- Suivre l'évolution des stratégies RH des entreprises de taille ou d'activité comparable, se tenir au courant des innovations sociales.
- Définir sur la base de l'ensemble de ces informations la stratégie RH de l'entreprise, et la faire valider par la direction générale.
- Décliner cette stratégie par grandes problématiques RH, et fixer des objectifs généraux et spécifiques par site/population/département...
- Représenter la direction et, le cas échéant, négocier avec les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT...), informer les salariés et syndicats des projets d'organisation RH.

Encadrement des équipes et force d'impulsion aux projets RH

- Mener personnellement le recrutement des collaborateurs placés sous sa responsabilité.
- Motiver et encadrer ses équipes et développer leurs compétences.
- Donner le cap stratégique et définir les objectifs par grandes problématiques.
- Impulser les grands chantiers/projets de l'entreprise.
- Gérer personnellement, si nécessaire, certains dossiers stratégiques.
- Arbitrer ou être force de proposition concernant des choix importants de prestataires (cabinets de recrutement, agences de communication, éditeurs de logiciels...).
- Suivi des projets mis en oeuvre et évaluation de leurs résultats
- Suivre l'évolution des projets RH, contrôler leur exécution, vérifier que les réalisations sont en phase avec ce qui a été décidé.
- Assurer tout ou partie de l'interface avec les autres directions de l'entreprise, communiquer à propos de la mise en oeuvre des projets RH.
- Assurer un reporting auprès de la direction générale concernant la réalisation de ces projets.

Les activités éventuelles

- Le directeur des ressources humaines peut être responsable de la communication interne de l'entreprise et porte un regard attentif sur les projets de communication RH.
- Le directeur des ressources humaines est également parfois en charge des services généraux de l'entreprise.
- Même en présence de cadres spécialistes, il gère personnellement certaines négociations importantes avec les partenaires sociaux et s'occupe de la carrière des cadres à fort potentiel.
- Il peut être amené à assumer une part de représentation externe auprès de la presse spécialisée ou d'autres médias, et à participer à des événements externes liés à la vie de l'entreprise ou à la fonction RH.
- Enfin, le DRH peut être associé à certaines décisions stratégiques de l'entreprise, en particulier lors d'opérations de fusion ou d'acquisition. Il peut gérer personnellement, ou avec l'aide de ses collaborateurs, les volets organisationnel et culturel de ces réorganisations.

Selon la dimension de l'entreprise, les missions du DRH diffèrent sensiblement :

- Dans les groupes, le DRH occupe une position stratégique et ses missions sont focalisées sur l'harmonisation des pratiques RH aux niveaux des différents établissements et zones géographiques. Il joue donc un rôle d'impulsion, d'arbitre et de suivi des projets RH gérés par ses collaborateurs.
- Dans les PME, le DRH réfléchit à la stratégie RH mais s'investit également dans l'opérationnel, d'autant que ses équipes peuvent être réduites. Il s'appuie le plus souvent sur ses collaborateurs pour l'administration du personnel ; en revanche, il prend en charge tout ou partie du domaine du développement des RH.

➤ Compétences techniques

- bonne culture économique
- connaissance panoramique du domaine des ressources humaines,
- connaissance de la gestion, de la finance et
- avoir une vision globale des fonctions de l'entreprise.
- maîtrise des techniques de négociation et les outils informatiques, en particulier les progiciels RH
- bonnes bases en droit social et connaît parfaitement les obligations légales de l'entreprise en matière sociale (CHSCT, CE, DP...).

➤ Qualités requises

Le directeur des ressources humaines allie à une intelligence conceptuelle des qualités opérationnelles afin de passer facilement de l'idée à l'action. Ses qualités d'anticipation lui donnent les moyens de percevoir les reliefs du paysage social de l'entreprise et de prévoir les évolutions possibles. Sa forte personnalité, son sens du dialogue et ses qualités d'écoute lui permettent de manager ses équipes, de diffuser ses idées et ses messages et de mener à bien ses négociations. Il sait identifier les priorités stratégiques et opérationnelles et trouver, parfois dans l'urgence, des solutions. Enfin, ses qualités d'évaluation du risque en font un interlocuteur ressource, notamment dans le cadre des contentieux prud'homaux et des conflits sociaux.

➤ Formation

Diplômes

- École de commerce (idéalement avec option ou spécialisation ressources humaines).
- 3ème cycles spécialisés en gestion des ressources humaines : DESS en gestion des ressources humaines (IEP Paris, Sorbonne, Celsa, Ciffop, IAE Lille, Université Lyon...), mastère RH (École normale supérieure, ESCP...)
- Formations supérieures bac + 4/5 généraliste, type IEP, sciences de gestion...

Expérience

- Ce poste est destiné aux cadres expérimentés possédant au moins sept ans d'expérience.

➤ Evolution de carrière

- Consultant senior au sein d'un cabinet-conseil en ressources humaines (le plus souvent avec statut d'associé)
- Créateur et dirigeant d'un cabinet-conseil
- Cadre de direction au sein d'une agence de communication en ressources humaines
- Secrétaire général

➤ Rémunération

Cadre confirmé : entre 70 et 150 K Euros

➤ Autres intitulés

- Directeur des relations humaines
- Directeur des relations sociales

