

LE GUIDE

PARIS | LYON | TOULOUSE



DES MÉTIERS

DES RESSOURCES HUMAINES

IGENSIA **RH** Résolument
Humain

GROUPE IGENSIA EDUCATION

DÉCOUVREZ LES MÉTIERS DES RESSOURCES HUMAINES : 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 !



LES FORMATIONS IGENSIA RH

Accessibles après **le baccalauréat, un bac +2, un bac +3 ou un bac +4**, les formations proposées par l'école ouvrent la voie à toutes les carrières centrées sur l'humain au sein des entreprises.

Pour une information plus détaillée, explorez notre site Internet :

<http://www.igensia-rh.com>

SOMMAIRE

INTRODUCTION

04 VOUS AIMEZ...

05 LES RESSOURCES HUMAINES : UNE DIVERSITÉ DE MISSIONS

NOS FICHES MÉTIERS



06

**DIRECTION, STRATÉGIE ET CONSEIL RH :
DES MÉTIERS POUR PILOTER LA VISION RH**

- 06** | Conseiller en développement professionnel
- 07** | Responsable RH/HR business partner
- 08** | Responsable communication interne
- 09** | Manager de transition
- 10** | Directeur des ressources humaines (DRH)



11

**RECRUTEMENT, GESTION DES TALENTS
ET DÉVELOPPEMENT RH**

- 11** | Responsable mobilité
- 12** | Responsable marque employeur
- 13** | Responsable marketing RH
- 14** | Responsable développement RH
- 15** | Responsable mobilité internationale
- 16** | Gestionnaire de carrières
- 17** | Consultant en recrutement
- 18** | Responsable recrutement
- 19** | Responsable formation
- 20** | Campus manager



21

ADMINISTRATION RH ET PAIE

- 21** | Responsable paie et administration
du personnel
- 22** | Responsable Compensation & Benefits
- 23** | Gestionnaire paie
- 24** | Chargé RH



25

RELATIONS SOCIALES ET QVCT

- 25** | Chief happiness officer
- 26** | Responsable RSE
- 27** | Responsable QVCT
- 28** | Responsable diversité et inclusion
- 29** | Responsable des relations sociales
- 30** | Chef de projet ergonomie
- 31** | Auditeur social



32

DIGITALISATION ET DONNÉES

- 32** | Chef de projet transformation RH
- 33** | Data analyst RH
- 34** | Data scientist RH
- 35** | Responsable SIRH

VOUS AIMEZ...



METTRE L'HUMAIN AU CENTRE DE VOS PRÉOCCUPATIONS



ÊTRE FORCE DE PROPOSITION, INNOVER, NÉGOCIER



**ÊTRE AUTONOME, PRENDRE DES DÉCISIONS,
ASSUMER DES RESPONSABILITÉS**



COMMUNIQUER, ÉCOUTER, CONSEILLER, ACCOMPAGNER



TRAVAILLER EN ÉQUIPE

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

LES RESSOURCES HUMAINES : UNE DIVERSITÉ DE MISSIONS





CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le **conseiller en développement professionnel** accompagne chacun dans la construction de son avenir. Il est à même d'identifier les compétences, envies et ambitions pour orienter vers la bonne formation ou le métier idéal.

Son expertise en CV percutants et en entretiens réussis est un vecteur de confiance et ouvre des portes. Véritable boussole dans un monde du travail en constante évolution, il aide ceux qu'il accompagne à s'adapter et à s'épanouir pleinement dans leur carrière.

MISSIONS PRINCIPALES

- Accompagner les collaborateurs qui ressentent le besoin d'évoluer dans leur vie professionnelle.
- Évaluer les compétences et les aspirations des collaborateurs pour définir des objectifs clairs et atteignables, tout en les aidant à se démarquer grâce à des lettres de motivation et CV percutants et en réalisant des simulations d'entretiens.
- Proposer des formations adaptées aux besoins de chacun et suivre de près les progrès, en ajustant les stratégies pour maximiser les chances de réussite.

COMPÉTENCES CLÉS

- Écoute active
- Communication et pédagogie
- Empathie
- Connaissance du marché du travail et de ses évolutions
- Capacités d'analyse
- Sens de l'organisation

SALAIRE

- **Débutant** : 26 500 € brut/an
- **Expérimenté** : entre 28800 € et 33600 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Chargé/Responsable formation
- Responsable développement RH
- DRH





RESPONSABLE RH/HR BUSINESS PARTNER

Le **responsable RH**, aussi appelé **HR business partner**, joue un rôle stratégique au cœur de l'entreprise. Il traduit les orientations de la direction en politiques concrètes en matière de recrutement, de développement des compétences, de rémunération et de qualité de vie au travail. C'est un partenaire clé des managers et un garant du bien-être des collaborateurs.

MISSIONS PRINCIPALES

- Superviser l'administration du personnel et veiller à l'application de la réglementation sociale.
- Piloter les processus RH : recrutement, rémunération et développement des compétences.
- Assurer une bonne circulation de l'information et accompagner les managers.
- Contribuer à améliorer les conditions de travail en lien avec les partenaires sociaux.

COMPÉTENCES CLÉS

- Solides connaissances en droit social
- Esprit de leadership et sens de la diplomatie
- Capacité à gérer le stress et à fédérer
- Bonne compréhension des enjeux stratégiques

SALAIRE

- **Débutant** : 35 000 à 45 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 70 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Directeur des ressources humaines (DRH)
- Directeur général
- Consultant RH
- Spécialiste en relations sociales, RSE ou mobilité internationale

TÉMOIGNAGE

« En tant que HR business partner, j'ai pour mission d'assurer la mise en œuvre et l'application des politiques et processus RH au sein de mon secteur d'activité.

Je suis l'interface RH principale dans mon périmètre et je travaille avec les managers et les centres d'expertise RH afin de concevoir et mettre en œuvre des stratégies et des activités personnalisées qui permettent l'atteinte des objectifs.

Pour cela, je dois avoir une excellente compréhension de l'organisation, de sa stratégie et de ses clients, ainsi qu'une très bonne compréhension des défis humains auxquels celle-ci est confrontée.

Enfin je joue un rôle dans l'attractivité de mon périmètre, dans le développement de l'expérience collaborateur et la rétention des talents.

Selon moi, pour être un bon HRBP, il faut avoir une bonne compréhension globale des sujets RH et une bonne connaissance du terrain et de la culture d'entreprise. »

Jordan LIAUZUN,
Promotion 2020
HRBP, Airbus



RESPONSABLE COMMUNICATION INTERNE

Principal interlocuteur des collaborateurs de l'entreprise, son métier est fortement concerné par le développement des NTIC. Ce responsable polyvalent veille à diffuser l'information par le biais de plusieurs outils : lettres d'information, vidéos, séminaires, préparation des discours officiels etc. Il assiste aussi ponctuellement les cadres dans leurs différentes présentations. Enfin, il veille à la cohérence entre communication externe – valorisant l'image de l'entreprise à l'extérieur – et communication interne.

MISSIONS PRINCIPALES

- Définir et déployer la stratégie de communication interne.
- Rédiger et diffuser les supports (newsletters, affiches, vidéos).
- Organiser des événements internes pour motiver et informer.
- Assurer la cohérence entre communication interne et externe.

COMPÉTENCES CLÉS

- Excellentes compétences rédactionnelles
- Organisation
- Relationnel et écoute
- Maîtrise NTIC et anglais

SALAIRE

- **Jeune diplômé** : 27 000-35 000 € brut/an
- **Cadre** : 35 000 € à 50 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Directeur communication
- Consultant communication

TÉMOIGNAGE

« Dans le cadre de l'accompagnement de tous les projets, le responsable de la communication interne a pour mission 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 2002

Directeur des relations sociales
et de la communication interne, SEPR



MANAGER DE TRANSITION

Le manager de transition a pour principale mission d'aider les entreprises à opérer un changement, voire une réorganisation structurelle. Les sociétés évoluent pour s'adapter à de nouvelles situations qui peuvent être liées à une demande du marché, un rachat d'entreprise, une nouvelle technologie etc.

MISSIONS PRINCIPALES

- Analyser la situation et réaliser un diagnostic.
- Piloter la mise en œuvre de changements organisationnels.
- Accompagner les équipes dans les périodes de transition.
- Proposer des solutions rapides et efficaces.

COMPÉTENCES CLÉS

- Leadership
- Adaptabilité
- Charisme
- Diplomatie

SALAIRE

- 80 000 € brut/an
- Jusqu'à 120 000 € brut/an selon mission

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Poste de direction
- Consultant indépendant
- Directeur de la transformation

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 ont lieu 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, les 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 continuant de se former, par exemple. »

Pascal ROBERT,
Promotion 2019
DRH manager de transition



DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES (DRH)

Le DRH est le premier responsable de la politique de recrutement, de la gestion des relations humaines et du management social de l'entreprise. Il est directement rattaché à la direction générale et exerce l'ensemble des missions RH. Cet homme-orchestre est généralement issu d'une école spécialisée et justifie d'une expérience de plusieurs années en tant que responsable RH. Sa fonction est multiple et complexe et dépend beaucoup de la taille et du secteur dans lequel il exerce.

MISSIONS PRINCIPALES

- Définir la stratégie RH en lien avec la direction.
- Superviser le recrutement et la gestion des carrières.
- Négocier avec les partenaires sociaux et gérer le dialogue social.
- Conduire la transformation organisationnelle.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissance des métiers de l'entreprise
- Anticipation
- Dialogue social
- Leadership

SALAIRE

- Entre 60 000 € et 150 000 €

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Directeur général
- Consultant senior RH

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 les 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 cœur de la politique de productivité de l'entreprise. »

Frédéric FAYE,
Promotion IGS-RH 1992

Directeur RH Groupe, environnement de travail et achats, APICIL



RESPONSABLE MOBILITÉ

Le responsable mobilité conçoit et pilote la politique de mobilité au sein de l'entreprise, afin de faciliter les déplacements professionnels et de promouvoir des solutions durables et efficaces. Il accompagne les collaborateurs et contribue à la performance globale de l'organisation.

MISSIONS PRINCIPALES

- Définir et mettre en œuvre la politique de mobilité interne et externe.
- Gérer les déplacements professionnels, transports et solutions de mobilité durable.
- Suivre les indicateurs liés à la mobilité et proposer des améliorations.
- Conseiller les managers et collaborateurs sur les meilleures pratiques de mobilité.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissance des politiques de mobilité et du droit social applicable.
- Sens de l'organisation et capacité à coordonner plusieurs projets.
- Esprit d'analyse et capacité à proposer des solutions innovantes.
- Bonnes compétences relationnelles et pédagogiques.

SALAIRE

- **Débutant** : 35 000 € à 45 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 65 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable RH généraliste
- Responsable développement RH
- Directeur des ressources humaines





RESPONSABLE MARQUE EMPLOYEUR

Le **responsable marque employeur** développe et valorise l'image de l'entreprise auprès des talents et des collaborateurs. Il attire, engage et fidélise les profils clés tout en renforçant l'attractivité de l'organisation.

MISSIONS PRINCIPALES

- Définir et piloter la stratégie de marque employeur.
- Créer des contenus et campagnes attractives pour les candidats.
- Suivre et analyser les indicateurs liés à l'attractivité et à l'engagement.
- Collaborer avec les équipes communication et RH pour assurer la cohérence des messages.

COMPÉTENCES CLÉS

- Excellente communication et sens marketing
- Créativité et capacité à innover
- Maîtrise des outils digitaux et des réseaux sociaux
- Sens de l'analyse et orientation résultats

SALAIRE

- **Débutant** : 35 000 € à 45 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 70 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable RH ou talent acquisition
- Directeur communication ou marketing RH
- Consultant en stratégie RH

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, j'exerce un métier passionnant qui 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 2019

Responsable marque employeur,
Stratégie marketing RH & communication interne



RESPONSABLE MARKETING RH

Le marketing RH croisée de deux disciplines : le marketing et la gestion des ressources humaines. Ce concept vise à appliquer la démarche marketing aux ressources humaines.

Il a pour objectif de séduire les futurs collaborateurs de l'entreprise sur le marché du travail et de fidéliser les compétences en interne.

MISSIONS PRINCIPALES

- Attirer et fidéliser les talents en leur proposant des contenus ciblés répondant à leurs préoccupations.
- Segmenter les candidats, selon l'âge, le niveau d'études, le niveau d'expérience, le type de fonction occupée, etc.
- Mettre en place une politique de rémunération adaptée.
- Instaurer un suivi spécifique selon les segments définis.
- Développer une politique RH spécifique à chaque segment de population.
- Mettre en place une politique de fidélisation des compétences en valorisant la mobilité interne et en promouvant une politique de formation qui vise à faire monter en compétences les collaborateurs.
- Adapter, faire évoluer et développer la marque employeur, aussi bien en interne (organisation d'événements) qu'en externe (participation aux forums, salons d'entreprise et événements similaires).

COMPÉTENCES CLÉS

- Polyvalence
- Communication, capacités rédactionnelles et sens marketing
- Connaissance et analyse du marché de l'emploi
- Esprit créatif et méthodique
- Maîtrise des outils digitaux

SALAIRE

- Entre 30 000 € et 40 000 € brut par an pour un débutant

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable développement RH
- Responsable recrutement
- Responsable de la mobilité internationale
- Responsable des ressources humaines – HR business partner





RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT RH

Coordinateur des talents en entreprise, le responsable développement RH dynamise la gestion des compétences. Son rôle ? Attirer, fidéliser et faire grandir les collaborateurs. Il supervise les plans de formation, accompagne les évolutions de carrière et encourage l'engagement des équipes. En lien avec les managers, il aligne la stratégie RH sur les objectifs de l'entreprise pour créer un environnement motivant et performant.

MISSIONS PRINCIPALES

- Élaborer et piloter les plans de formation et de développement des compétences.
- Identifier les besoins en compétences et anticiper les évolutions.
- Accompagner les managers et collaborateurs dans leur développement.
- Suivre les indicateurs RH liés à la performance et à l'engagement.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissance approfondie en gestion des compétences et formation
- Capacité à analyser et anticiper les besoins organisationnels
- Qualités pédagogiques et relationnelles.
- Sens stratégique et capacité à fédérer

SALAIRE

- **Débutant** : 30 000 € à 35 000 € brut/an
- **Expérimenté** : entre 60 000 € et 70 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable RH généraliste
- Directeur des ressources humaines
- Consultant en développement RH

TÉMOIGNAGE

« Mon rôle consiste à piloter les projets transversaux 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. »

Sylvain BRISSET,
Promotion 2015

Responsable ressources humaines,
EVERIAL



RESPONSABLE MOBILITÉ INTERNATIONALE/ INTERNATIONAL MOBILITY MANAGER

Le responsable mobilité internationale gère les mobilités des collaborateurs à l'international, en veillant à leur intégration et au respect des réglementations locales. Il optimise les processus et accompagne la stratégie globale de l'entreprise.

MISSIONS PRINCIPALES

- Gérer les expatriations et détachements des collaborateurs.
- Prendre en charge l'ensemble des processus RH des expatriés (contrats, absences, couverture sociale, salaires, promotions, etc.).
- Faciliter les formalités administratives de mobilité aux expatriés (visas, déménagement, cours de langues, scolarisation des enfants, rapatriement, etc.).
- Conseiller les managers et les collaborateurs sur les aspects contractuels, fiscaux et logistiques.
- Piloter les politiques de mobilité internationale et les budgets associés.
- Garantir la conformité aux lois du travail en vigueur dans tous les pays où les expatriés seront tenus de travailler.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissance du droit du travail et des réglementations internationales
- Capacités organisationnelles et gestion de projet
- Sens relationnel et diplomatie
- Maîtrise de l'anglais et d'autres langues étrangères

SALAIRE

- **Débutant** : 30 000 € à 40 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 60 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable RH international
- Directeur mobilité internationale
- Consultant RH spécialisé

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, etc.

Le responsable mobilité internationale a une vraie capacité d'influence sur la stratégie globale de l'entreprise. »

**Alizée D'ANGELO,
Promotion 2013**

Spécialiste mobilité internationale,
IAMGOLD Corporation



GESTIONNAIRE DE CARRIÈRES

Évaluant généralement au sein de multinationales et de grandes entreprises, le **gestionnaire de carrières** s'occupe de la gestion du flux de collaborateurs. Il se charge du conseil et de l'orientation du personnel selon les besoins et priorités de l'entreprise. Doté d'une vision sur le long terme des RH, il prévoit les besoins futurs de l'entreprise et pilote l'évolution du personnel pour une gestion plus optimisée.

MISSIONS PRINCIPALES

- L'élaboration de la politique de gestion des carrières au sein de l'entreprise en adéquation avec sa politique globale de développement
- L'analyse des besoins (actuels et futurs) de l'entreprise afin de mettre en place les outils internes de recensement et de centralisation des souhaits d'évolution et des besoins des managers.
- L'évaluation de la performance et des potentiels des collaborateurs.
- La gestion des mobilités au sein de l'entreprise, etc.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissance du fonctionnement de l'entreprise
- Connaissance des techniques de gestion
- Esprit analytique, de synthèse et d'anticipation
- Aisance relationnelle
- Sens de l'organisation et de la rigueur

SALAIRE

- **Débutant** : 30 000 € brut/an
- **Expérimenté** : entre 42 000 € et 58 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Consultant
- Responsable développement RH
- DRH





CONSULTANT EN RECRUTEMENT

Travaillant pour un cabinet ou à son propre compte, le **consultant en recrutement** est un spécialiste du domaine des ressources humaines. Il accompagne un employeur dans le choix de ses nouveaux collaborateurs. De l'analyse des besoins en recrutement à l'évaluation des candidats, il intervient sur toute la chaîne de recrutement pour offrir à l'entreprise les meilleurs profils possibles.

MISSIONS PRINCIPALES

- Identifier les besoins en recrutement et définir les profils recherchés.
- Sourcer, sélectionner et présenter les candidats aux clients.
- Suivre le processus d'intégration et le retour des managers.
- Conseiller les clients sur les tendances du marché et les meilleures pratiques.

COMPÉTENCES CLÉS

- Excellentes qualités relationnelles et sens de l'écoute
- Capacité à évaluer les compétences et le potentiel des candidats
- Sens commercial et capacité à négocier.
- Organisation et gestion des priorités
- Bonne connaissance du marché de l'emploi, des métiers du secteur concerné et des qualifications requises

SALAIRE

- **Débutant** : 30 000 € brut/an
- **Expérimenté** : entre 45 000 € et 80 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable recrutement
- Consultant développement RH





RESPONSABLE RECRUTEMENT

Le responsable recrutement définit et pilote la stratégie de recrutement de l'entreprise afin d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents. Il coordonne les équipes et assure l'alignement avec les besoins business.

MISSIONS PRINCIPALES

- Piloter l'ensemble du processus de recrutement.
- Définir les stratégies de sourcing et de marque employeur.
- Encadrer et former les équipes de recrutement.
- Suivre les indicateurs de performance et optimiser les processus.

COMPÉTENCES CLÉS

- Maîtrise des techniques de recrutement et sourcing
- Capacité à manager et à fédérer une équipe
- Sens relationnel et bonnes compétences en communication
- Esprit analytique et orientation résultats

SALAIRE

- **Débutant** : 30 000 € à 40 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 60 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Gestionnaire de carrière
- Responsable de la mobilité internationale
- Responsable RH
- Directeur des ressources humaines

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 2016

Chargée de recrutement, Ekium



RESPONSABLE FORMATION

Dans un environnement professionnel très concurrentiel, le savoir-faire du personnel est l'un des principaux garants de la compétitivité. Pour mieux accompagner les collaborateurs dans leurs missions quotidiennes et revaloriser le capital humain, le métier de **responsable formation** est indispensable. Le responsable formation accompagne la mise à niveau des compétences des collaborateurs dans l'optique d'améliorer la productivité et l'efficacité de l'organisation.

MISSIONS PRINCIPALES

- Mettre en place une stratégie globale de formation.
- Identifier les besoins en formation des collaborateurs (améliorer leurs compétences, les préparer à accéder à de nouveaux postes, etc.) et proposer des formations professionnelles adéquates pour apporter des solutions.
- Élaborer un cahier des charges tout en gérant le budget alloué à la formation du personnel.
- Sélectionner les prestataires de formation.
- Conseiller la direction et les collaborateurs qu'il accompagne dans leur projet d'évolution.

COMPÉTENCES CLÉS

- Excellente connaissance du fonctionnement de l'entreprise
- Esprit d'analyse, de synthèse et d'anticipation
- Aisance relationnelle
- Sens de l'organisation et de la rigueur
- Esprit d'initiative
- Curiosité

SALAIRE

- **Débutant** : 35 000 € à 45 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 70 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable des ressources humaines – HR business partner
- Responsable développement RH
- Directeur des ressources humaines (DRH)

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 2016

Responsable formation, UTC Climate, Controls & Security



CAMPUS MANAGER/RESPONSABLE DES RELATIONS ÉCOLES

Le **campus manager** met son entreprise en relation avec et des établissements d'enseignement supérieur. Il élabore une stratégie de communication visant à recruter les profils diplômés de grandes écoles ou d'universités. Il identifie et sélectionne les candidats qui disposent des qualités et compétences requises. Son rôle est déterminant pour garantir l'efficacité de la stratégie de l'entreprise, du point de vue de la communication et de l'image de marque comme du point de vue du recrutement.

MISSIONS PRINCIPALES

- Identifier, qualifier et quantifier les besoins en recrutement de l'entreprise et définir comment recruter les apprenants et jeunes diplômés, à travers des stages, de l'alternance, de CDD, CDI, etc.
- Développer et assurer la gestion des partenariats.
- Coordonner des campagnes de communication.
- Organiser et participer à des événements pour représenter son entreprise.

COMPÉTENCES CLÉS

- Bon relationnel, pédagogie
- Capacité d'adaptation
- Communication et créativité
- Maîtrise des techniques de prospection et de recrutement

SALAIRE

- 30 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable ressources humaines
- Responsable recrutement
- Responsable communication interne
- Responsable marque employeur

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 et notamment sur notre page LinkedIn pour communiquer vers nos cibles. »

Marine LOUBERT,
Promotion 2014

Campus manager, inspection générale,
Groupe BPCE



RESPONSABLE PAIE ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL

Le responsable paie et administration du personnel supervise l'ensemble des processus de paie et veille au respect des obligations légales. Il garantit la fiabilité des données sociales et accompagne les managers et collaborateurs sur toutes les questions administratives.

MISSIONS PRINCIPALES

- Superviser la préparation et le contrôle des bulletins de paie.
- Gérer les déclarations sociales et obligations légales.
- Coordonner l'administration du personnel : contrats, absences, départs.
- Conseiller les managers et collaborateurs sur les aspects administratifs et réglementaires.

COMPÉTENCES CLÉS

- La maîtrise de la gestion des données, des logiciels RH et de paie
- La maîtrise du droit du travail, de la législation sociale et des obligations légales en relation avec la gestion du personnel
- Rigueur et sens de l'organisation
- Capacité à analyser et résoudre les problèmes
- Qualités relationnelles, sens du service et disponibilité

SALAIRE

- **Débutant** : 35 000 € à 40 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 75 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable contrôle de gestion sociale
- Auditeur social
- Responsable RH

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, etc.) 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 2010

Responsable paie, administration du personnel et du contrôle de gestion sociale, Manufactures de mode.



RESPONSABLE COMPENSATION & BENEFITS

Le responsable Compensation & Benefits définit et pilote la politique de rémunération et d'avantages sociaux pour attirer et fidéliser les talents, tout en garantissant l'équité interne et la compétitivité externe.

MISSIONS PRINCIPALES

- Concevoir la politique de rémunération globale de l'entreprise avec la direction des ressources humaines.
- Mise en place des outils informatiques de pilotage.
- Analyser les données quantitatives liées à la gestion des effectifs et à ses effets sur la masse salariale.
- Réaliser des études qualitatives relatives à la rémunération pour maintenir l'équité interne.
- Assurer une veille réglementaire et fiscale.
- Réalisation d'études quantitatives et comparatives avec le marché.

COMPÉTENCES CLÉS

- Expertise en rémunération, avantages sociaux, fiscalité et droit du travail
- Capacités analytiques et esprit de synthèse.
- Sens relationnel et diplomatie
- Maîtrise des outils de gestion RH et reporting

SALAIRE

- Entre 40 000 € et 75 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Directeur paie et Comp & Ben
- Responsable RH
- Consultant en rémunération

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 politiques 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, Politiques & Compliance manager,
GSK Switzerland



GESTIONNAIRE DE PAIE

Le gestionnaire de paie assure le traitement précis et ponctuel de la paie et des déclarations sociales. Il est le garant du respect des obligations légales et du suivi administratif des collaborateurs.

MISSIONS PRINCIPALES

- Préparer et contrôler les bulletins de paie.
- Gérer les déclarations sociales et fiscales.
- Mettre à jour les données administratives et suivre les absences.
- Répondre aux questions des collaborateurs et managers sur la paie.

COMPÉTENCES CLÉS

- Maîtrise de la législation sociale et de la paie
- Rigueur et organisation
- Capacité à gérer les priorités et respecter les délais
- Qualités relationnelles, sens du service et disponibilité
- Confidentialité

SALAIRE

- Entre 30 000 € et 35 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable paie et administration du personnel
- Contrôle de gestion sociale
- Responsable Compensation & Benefits





ASSISTANT/CHARGÉ RH

L'assistant/chargé RH travaille auprès du responsable ou du directeur des ressources humaines (DRH) afin de l'assister dans ses fonctions. Même si ses principales missions peuvent varier d'une entreprise à une autre, ses tâches sont principalement administratives et opérationnelles et concernent le recrutement et la gestion quotidienne des RH.

MISSIONS PRINCIPALES

- Gérer les dossiers du personnel, suivre les contrats et l'établissement des bulletins de paie.
- Suivre les absences, congés et formations.
- Préparer les documents administratifs et le reporting RH.
- Assister les managers et collaborateurs sur les procédures RH.
- Appuyer le recrutement des collaborateurs et leur intégration.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissance du droit du travail et des pratiques RH
- Organisation et rigueur
- Sens du service, bonne communication, qualités relationnelles et disponibilité
- Capacité à travailler en équipe et à gérer plusieurs dossiers

SALAIRE

- **Débutant** : 25 000 € à 35 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 45 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable RH – HR business partner
- Responsable recrutement
- Responsable formation





CHIEF HAPPINESS OFFICER

Le chief happiness officer est le responsable du bien-être au sein de l'entreprise, le plus souvent au sein de grands groupes. Il est essentiel pour veiller au bon fonctionnement de l'entreprise, développer la cohésion et le sentiment d'appartenance des salariés.

MISSIONS PRINCIPALES

- Veiller à ce que chaque salarié se sente bien dans son poste.
- S'assurer que les relations professionnelles au sein de l'entreprise soient harmonieuses et que les missions confiées aux collaborateurs soient en adéquation avec leurs attentes et compétences.
- Mettre en place une communication interne transparente qui offre aux salariés l'occasion d'exprimer leurs attentes et de proposer des actions et des solutions.
- Proposer des conditions adaptées aux besoins des salariés et œuvrer à la convivialité interne, y compris par exemple pour le processus de recrutement.
- Accompagner aux changements, notamment dans les grandes transformations de l'entreprise.

COMPÉTENCES CLÉS

- Bonne communication, qualités relationnelles et écoute
- «Maîtrise des outils de communication, notamment digitaux
- Organisation et pilotage du dialogue social
- Gestion de projets

SALAIRE

- Environ 40 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable de la communication interne
- Consultant





RESPONSABLE RSE

Le **responsable RSE** (responsabilité sociétale de l'entreprise) veille à la mise en place de pratiques et de politiques respectueuses de l'environnement, de l'éthique et de questions sociétales touchant l'entreprise dans son quotidien. Sous la supervision de sa direction, il conçoit et met en application une politique RSE concernant chaque département en interne. Il est aussi à l'écoute des parties prenantes de l'entreprise concernées par cette question afin de comprendre et cerner les attentes.

MISSIONS PRINCIPALES

- Concevoir, mettre en œuvre et développer la politique RSE de l'entreprise et veiller à son application.
- Veiller au respect des normes légales.
- Mobiliser les collaborateurs sur les sujets RSE en entreprise (marketing responsable, éthique au sein des pratiques commerciales, qualité de vie au travail, prise en compte du développement durable dans les activités de l'entreprise etc.).

COMPÉTENCES CLÉS

- Capacité d'écoute, d'analyse et de synthèse
- Rigueur et veille légale
- Bonne communication

SALAIRE

- **Débutant** : 25 000 € à 40 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 90 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Directeur associé en responsabilité sociale
- Consultant

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, etc.), 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 paie 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



RESPONSABLE QVCT

Le **responsable QVCT** contribue à l'amélioration continue du bien-être des salariés d'une entreprise. Il identifie les risques, propose des solutions concrètes et favorise un environnement motivant. En lien avec les équipes, il agit pour réduire le stress, améliorer l'équilibre vie pro/perso et renforcer la cohésion. Son rôle est clé pour une entreprise dynamique, où chacun se sent reconnu et engagé.

MISSIONS PRINCIPALES

- Évaluer les risques professionnels afin de repérer les dangers potentiels et de prévenir les accidents ou maladies liés au travail.
- Mettre en place des actions préventives pour améliorer la sécurité et le bien-être des employés.
- Développer des initiatives visant à promouvoir un environnement de travail sain et agréable, tout en proposant des programmes pour réduire le stress au quotidien.
- Favoriser les pratiques qui permettent aux collaborateurs de mieux gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Sensibiliser et former les équipes sur les comportements en matière de santé et sécurité et assurer un suivi régulier pour évaluer l'efficacité des actions mises en place, en ajustant les stratégies si nécessaire.
- Intégrer les enjeux de qualité de vie au travail dans les processus internes.
- Communiquer sur les actions.

COMPÉTENCES CLÉS

- Solide connaissance des réglementations en matière de santé et sécurité au travail et veille constante sur les évolutions législatives et les bonnes pratiques
- Capacité d'analyse et de diagnostic
- Bonne communication
- Empathie et écoute
- Gestion de projet
- Aptitude à travailler en équipe et à fédérer

SALAIRE

- **Débutant** : 35 000 € brut/an
- **Expérimenté** : 84 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable RH
- Responsable formation
- Responsable relations sociales
- Chef de projet transformation RH





RESPONSABLE DIVERSITÉ ET INCLUSION

Le **responsable diversité et inclusion** lutte quotidiennement contre toute forme de discrimination au sein de l'entreprise. Il veille également à intégrer la diversité dans la totalité des processus RH, au niveau du recrutement, de la mobilité, de la rémunération, de la gestion des carrières etc.,

MISSIONS PRINCIPALES

- Définir une stratégie de diversité qui s'inscrit pleinement dans la politique de l'entreprise et veiller à son application.
- Animer un réseau en interne, ainsi qu'avec les différents partenaires sociaux, afin de mettre en place des accords pour la diversité.
- Assurer la communication interne et externe pour promouvoir la diversité.
- Mettre en place des actions de formation et de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs ainsi que de la direction.

COMPÉTENCES CLÉS

- Sens relationnel
- Force de conviction
- Empathie
- Écoute
- Esprit d'analyse
- Leadership

SALAIRE

- **Débutant** : entre 30 000 € et 40 000 € brut/an
- **Expérimenté** : entre 45 000 € et 65 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Gestionnaire de carrières
- Responsable développement RH
- Responsable recrutement





RESPONSABLE DES RELATIONS SOCIALES

Le responsable des relations sociales a un rôle de porte-parole de l'entreprise auprès des partenaires sociaux représentant les salariés. Son objectif est de faciliter l'instauration et la conservation d'un climat social serein. Ce poste existe le plus souvent au sein d'entreprises employant de nombreux salariés.

MISSIONS PRINCIPALES

- Informer les instances représentatives du personnel (les syndicats, la délégation du personnel, le comité d'hygiène ou d'entreprise, etc.) concernant l'ensemble des projets de développement réglementaire de l'entreprise.
- Préparer et animer des réunions avec les représentants du personnel.
- Négocier avec les représentants du personnel sur divers sujets socio-professionnels pour instaurer de nouvelles normes sociales dans l'entreprise.
- Conseiller la direction et la tenir informée sur le climat social au sein de l'entreprise.
- S'assurer que tous les accords conclus sont mis en œuvre.
- Représenter l'entreprise auprès du conseil de prud'hommes.
- Assurer une veille sur les pratiques et évolutions de la législation sociale en matière de droit du travail et de la convention collective.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissances solides en droit social
- Négociateur
- Bonne communication et sens de l'écoute
- Rigueur et sens de l'organisation

SALAIRE

- Entre 50 000 € et 80 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Directeur des ressources humaines

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 oeuvrer tant pour faire avancer l'entreprise en lien avec la stratégie définie, que pour tâcher de maintenir les avantages sociaux acquis. »

Fariel ZEDIRI,
Promotion 2015

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



CHEF DE PROJET ERGONOMIE

Le chef de projet ergonomie et prévention des risques professionnels a pour principal objectif de préserver la santé et la sécurité des personnes. Il veille pour cela à améliorer leurs conditions de travail afin d'accroître leur confort et leur bien-être, tout en assurant leur productivité.

MISSIONS PRINCIPALES

- Analyser l'activité et les besoins en créant des questionnaires d'enquête auprès des collaborateurs ou en réalisant des entretiens et évaluer la nature du risque.
- Établir un diagnostic et faire part de ses préconisations opérationnelles dans un rapport soumis au comité de direction.
- S'assurer de la mise en œuvre de ses recommandations.
- Conseiller et former les collaborateurs, notamment en créant des contenus pédagogiques (guides de bonnes pratiques, livrets de prévention, webinaires, etc.).
- Assurer une veille constante afin de se tenir informé des tendances, des nouveaux modes de travail, des évolutions de la réglementation, etc.

COMPÉTENCES CLÉS

- Droit du travail
- Méthodes d'analyse et rigueur
- Gestion de projet
- Aisance relationnelle, pédagogie, écoute et communication
- Force de proposition et de conviction

SALAIRE

- Entre 29 000 € et 55 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable HSE (hygiène, sécurité, environnement)
- Consultant ergonome
- Responsable de cabinet de conseil





AUDITEUR SOCIAL

L'auditeur social joue un rôle central d'observateur alerte, capable d'anticiper les crises sociales éventuelles. Il occupe par ailleurs une fonction de relais entre la direction et les collaborateurs et établit le diagnostic des relations entre les partenaires sociaux. Constatant à l'écoute, il se voue pleinement à l'amélioration du climat social des organisations. L'auditeur social peut intervenir dans le cadre de missions ponctuelles au sein des entreprises en officiant au sein d'un cabinet de conseil spécialisé. Il peut également être salarié de l'entreprise, directement rattaché à la direction générale.

MISSIONS PRINCIPALES

- Fournir des recommandations pour améliorer la gestion des ressources humaines de l'entreprise.
- Réaliser des audits appliqués au champ social, qui impliquent une collecte de données à travers une enquête et des questionnaires pour aboutir à un rapport de mission complet.
- Diagnostiquer avec précision les relations entre la direction et les collaborateurs et évaluer le climat social en entreprise (environnement de travail, bien-être des collaborateurs, etc).
- Juger la capacité des collaborateurs à s'adapter aux changements et à respecter le règlement interne.
- Mesurer la qualité de la communication interne.
- Analyser les données recueillies afin d'établir des recommandations concrètes et précises sur la gestion des ressources humaines de l'organisation.

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissances en droit social
- Aisance relationnelle
- Capacité d'écoute et d'observation
- Excellente communication
- Rigueur et sens méthodique

SALAIRE

- Débutant : entre 25 000 € et 40 000 € brut/an
- Expérimenté : 80 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Associé d'un cabinet de conseil et d'audit
- Responsable RH – HR business partner
- Directeur des ressources humaines





CHEF DE PROJET TRANSFORMATION RH

Le chef de projet transformation RH impulse et pilote le changement au sein des ressources humaines. Il analyse les processus, détecte les axes d'amélioration et déploie des solutions pour les rendre plus efficaces. En lien avec les parties prenantes, il aligne les pratiques RH avec la stratégie de l'entreprise. Gestion du changement, formation des équipes et suivi des performances font partie de son quotidien pour garantir le succès des transformations.

MISSIONS PRINCIPALES

- Analyser les processus existants afin d'identifier les inefficacités puis propose des axes d'amélioration.
- Élaborer une stratégie de transformation alignée sur les objectifs de l'entreprise.
- Gérer les projets de transformation en planifiant et coordonnant les actions, tout en respectant les délais et budgets.
- Mettre en place une gestion du changement efficace, minimiser les résistances et accompagner les collaborateurs dans l'adoption des nouvelles pratiques et outils, afin d'assurer l'adhésion des équipes.
- Concevoir des dispositifs pédagogiques adaptés aux besoins et s'assurer que les équipes acquièrent les compétences nécessaires.
- Suivre les performances des projets à l'aide d'indicateurs clés et ajuster les actions.
- Effectuer une veille sur les innovations et tendances RH pour proposer des améliorations continues.
- Assurer une communication fluide et veille à la conformité réglementaire des projets menés.

COMPÉTENCES CLÉS

- Gestion de projet
- Rigueur et sens méthodique
- Analyse
- Bonne communication, écoute et collaboration
- Leadership, afin de fédérer
- Maîtrise des outils RH

SALAIRE

- **Débutant** : entre 34 000 € et 38 000 € brut/an
- **Expérimenté** : entre 45 000 € et 60 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Responsable développement RH
- Responsable SIRH
- Responsable QVCT
- Manager de transition





DATA ANALYST RH

La digitalisation et l'essor des nouvelles technologies ont entraîné de profondes mutations au sein des fonctions des ressources humaines. L'explosion des données leur a notamment permis d'avoir accès à des mines d'informations leur permettant d'optimiser leurs processus et de les aider dans leur prise de décision. Certains métiers sont alors apparus, à l'image du **data analyst RH** dont l'objectif est d'identifier les données à exploiter pour les utiliser afin de répondre à une problématique RH.

MISSIONS PRINCIPALES

- Collecter, traiter, analyser et interpréter des données liées au recrutement, à la paie, à la formation, à la gestion des talents, à la performance, aux absences, etc.
- Optimiser les processus RH et trouver des solutions afin de résoudre une problématique au sein de l'entreprise.
- Contribuer au développement du système d'information RH (SIRH).

COMPÉTENCES CLÉS

- Connaissances dans les statistiques, les mathématiques
- Maîtrise des outils de web analytics
- Assurer une veille sur les diverses réglementations portant sur les données
- Rigueur et organisation
- Esprit de synthèse et sens de l'analyse

SALAIRE

- **Débutant** : entre 35 000 € et 45 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 80 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Chef de projet transformation RH
- Responsable SIRH
- Responsable développement RH





DATA SCIENTIST RH

L'univers de la donnée est en pleine expansion et permet l'émergence de nouvelles professions comme celle de data scientist. Ce spécialiste récupère, traite, gère et analyse de nombreuses données et statistiques qui permettent de mieux comprendre les comportements et les attentes des individus, qu'ils soient collaborateurs ou candidats. Le métier de **data scientist RH** a pour principale mission de croiser les perspectives business de l'entreprise et les actions RH nécessaires pour les anticiper.

MISSIONS PRINCIPALES

- Comprendre les problématiques rencontrées dans le quotidien des entreprises et mettre en place une modélisation statistique afin d'y répondre.
- Identifier les outils d'analyse de données à utiliser, concevoir des algorithmes ainsi que des modèles de prédiction, définir les solutions de stockage de données collectées et aider à la prise de décision.
- Transformer les méthodes et process afin de répondre parfaitement aux besoins futurs de l'entreprise.
- Contribuer à l'amélioration continue du service RH.

COMPÉTENCES CLÉS

- Maîtrise des outils informatiques
- Connaissances en statistiques
- Esprit d'analyse
- Rigueur et organisation
- Esprit de synthèse et sens de l'analyse

SALAIRE

- **Débutant** : entre 40 000 € et 50 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 90 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Chief data scientist
- Chef de projet transformation RH
- Responsable SIRH
- Responsable développement RH





RESPONSABLE SIRH

Portant une double compétence, le **responsable SIRH** est à la fois informaticien et spécialiste des RH. Son principal rôle est d'assurer la liaison entre la direction des ressources humaines (DRH) et la direction des systèmes d'Information (DSI) d'une entreprise pour développer des solutions informatisées répondant aux besoins du service RH, notamment en automatisant certaines tâches.

MISSIONS PRINCIPALES

- Recueillir les besoins en systèmes d'information de sa DRH et consulte sa DSI pour élaborer les solutions qui permettront d'optimiser les différentes tâches relatives aux ressources humaines de l'entreprise.
- Identifier les besoins de l'entreprise et réaliser un cahier des charges avec toutes les spécifications du projet.
- Assurer le suivi et tester régulièrement si la solution en cours de développement fonctionne comme attendu et surveiller son bon déploiement.
- Participer à la formation auprès des utilisateurs à qui il doit présenter la solution SIRH par le biais d'ateliers et de démonstrations techniques et fonctionnelles.
- S'assurer du bon fonctionnement de la solution SIRH, l'optimiser et proposer de nouvelles fonctions.

COMPÉTENCES CLÉS

- Solides compétences dans les domaines de l'informatique
- Connaissance en droit et gestion de la paie
- Gestion de projet
- Rigueur et organisation
- Esprit de synthèse et sens de l'analyse

SALAIRE

- **Débutant** : entre 35 000 € et 45 000 € brut/an
- **Expérimenté** : jusqu'à 65 000 € brut/an

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Chef de projet transformation RH
- Consultant SIRH
- Responsable de la paie et de l'administration du personnel
- Responsable des relations sociales

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 proposition 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 multifacettes rend le poste très riche, très diversifié et donc très intéressant. »

Frédérique ROLAND,
Promotion 1993

Responsable rémunérations et SIRH
France, Laboratoire Famar FFH



GRUPE IGENSIA EDUCATION

IGENSIA RH PARIS

serviceadmissions-igensiarh@igensia.com
12, rue Alexandre Parodi 75010 Paris
01 80 97 65 18

IGENSIA RH TOULOUSE

florie.catala1@igensia.com
186, route de Grenade 31700 Blagnac
07 44 09 31 53

IGENSIA RH LYON

lgenevois@igensia.com
7, rue Jean-Marie Leclair 69009 Lyon
07 44 09 32 45

**Résolument
Humain**

www.igensia-rh.com