



FONCTIONS SUPPORT

Ressources humaines



leem
les entreprises
du médicament

Responsable des ressources humaines

Le/la responsable des ressources humaines (RRH), généralement placée sous la responsabilité de la direction des RH ou de la DAF en fonction de la taille de l'entreprise, assure le déploiement de la politique RH et la gestion administrative pour une population donnée (fonction, site, établissement, région...). Il/elle apporte son expertise RH aux opérationnels.



Profil de recrutement :

Ce poste est destiné à des personnes bénéficiant d'une première expérience au sein d'un service RH dans le recrutement, la formation, le développement RH ou l'administration du personnel.



Formations

Parcours recommandés :

- Master Bac +5 spécialisé en gestion des ressources humaines, droit du travail, droit, psychologie, sociologie ou encore sciences sociales
- Ecole de commerce ou IEP avec spécialisation en ressources humaines

Pour aller plus loin : <https://imfis.fr>



Passerelles métier :

- DRH
- Consultant(e) en cabinet-conseil RH
- Responsable du développement RH
- Responsable formation
- Responsable des relations sociales

www.macarrieredanslapharma.org



Autres appellations :

- HRBP (Human Resources Business Partner)
- Gestionnaire ressources humaines
- Manager RH
- Chef(fe) du personnel
- Expert(e) RH

ACTIVITÉS

Participation à la définition de la stratégie RH

- Définition et mise en œuvre de la stratégie et de la politique RH de l'entreprise
- Anticipation des besoins de l'entreprise en matière RH
- Proposition d'une vision prospective sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi
- Participation à l'amélioration des process RH : onboarding, entretiens annuels...
- Reporting auprès de la direction sur la réalisation des projets RH

Conseil et support auprès des opérationnels

- Apport de l'expertise RH auprès des opérationnels et des managers sur tous les domaines des RH (droit du travail, formation, recrutement, contrats de travail, gestion des carrières, rémunération, gestion des IRP...).
- Gestion administrative d'une population cible : managers, technicien(ne)s...
- Conseil auprès des opérationnels et aide à la prise de décision RH au sein des différents services de l'entreprise : recrutement, évaluation, gestion des conflits, licenciement...
- Apport d'une aide aux managers sur les sujets relatifs aux rémunérations, au contrôle de gestion sociale, à la gestion de la masse salariale, aux bonus...
- Veille à l'application des procédures RH en conformité avec la législation en vigueur
- Interface entre la direction et les partenaires sociaux (représentants du personnel, délégués syndicaux...)
- Gestion des contentieux prud'homaux

Mise en place des projets RH

- Coordination des activités, suivi et contrôle des mises en œuvre
- Pilotage du développement du système d'information des ressources humaines (SIRH)
- Choix des prestataires externes (cabinets de recrutement, éditeurs de logiciels...)
- Evaluation des process RH mis en place : entretiens annuels, GPEC...

COMPÉTENCES CLÉS

←|→ Transverses

- Communiquer avec aisance aussi bien à l'écrit qu'à l'oral pour s'adapter à tous les interlocuteurs/trices de l'entreprise et être impactant(e)
- Savoir écouter et dialoguer afin de prendre en compte les attentes des opérationnels
- Être organisé(e) dans la gestion et le suivi des différents projets
- Être rigoureux/euse dans les réponses fournies aux opérationnels
- Faire preuve de discrétion pour gérer les dossiers confidentiels et les situations délicates



Métier

- Connaître l'environnement réglementaire spécifique lié à l'activité de l'industrie pharmaceutique
- Maîtriser le droit du travail, les règles conventionnelles (accords et conventions collectives) et les usages applicables dans l'entreprise
- Être polyvalent(e) dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines : recrutement, formation, droit social, gestion des carrières, paie
- Comprendre et savoir expliquer aux managers les données liées à la gestion de la masse salariale (en fonction de la taille de l'entreprise)
- Déployer la politique RH et maîtriser les outils dédiés
- Connaître les différents métiers de l'entreprise et en particulier ceux de la population gérée
- Maîtriser les outils informatiques et les logiciels RH
- Savoir gérer des projets RH
- Maîtriser l'anglais (dans les entreprises internationales)

D'un rôle de gestion administrative du personnel, les missions du / de la responsable ressources humaines se sont étendues à une gestion plus globale des collaborateurs/trices de l'entreprise. Aujourd'hui, les entreprises recherchent des profils polyvalents et recrutent des candidat(e)s capables de proposer et de conduire une véritable stratégie RH en lien avec la stratégie globale de l'entreprise, dans un positionnement de « business partner ».

Le métier nécessite aussi d'être dans l'anticipation, d'appréhender les évolutions, de piloter les ressources humaines à moyen terme (3 à 5 ans) et d'être ainsi en appui de la stratégie RH de l'entreprise.

Le / la responsable ressources humaines est attendu(e) dans un rôle d'accompagnement de projets de transformation (qu'elles soient culturelles ou organisationnelles) de plus en plus fréquents et intenses, en abordant sous un angle nouveau des thématiques comme l'engagement ou la gestion stratégique des compétences.

Le rôle du/de la RRH est également plus nettement orienté vers l'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences, la sécurisation des parcours professionnels, la maîtrise des coûts, l'amélioration du service opérationnel aux salariés, l'uniformisation des outils & des procédures.

Le/la RRH devient ainsi un(e) généraliste RH au plus proche des opérationnels, mais aussi des collaborateurs, qui suppose de sa part la mise en place d'une relation de proximité et de service qui lui permet de mieux conseiller et répondre à leurs besoins. Il / elle est impliqué(e) et a un rôle déterminant à jouer dans la mise en place des politiques globales d'inclusion : QVT (Qualité de Vie au Travail), diversité, égalité professionnelle, prise en compte de la parentalité, prévention des risques santé...

Les évolutions technologiques permettent sur cette fonction d'optimiser certaines des activités réalisées et d'aller vers une recherche accrue d'efficacité et de performance.