



Responsable des ressources humaines

Famille : MANAGEMENT, GESTION ET AIDE A LA DECISION
Sous-famille : Ressources Humaines
Code métier : 45F20

▶ Information générale

Définition :

Organiser, piloter et contrôler les activités de la fonction RH, en tenant compte de la réglementation et du projet d'établissement, en animant une équipe RH.

Autres appellations :

Responsable du personnel

Spécificités :

Responsable de la gestion du personnel médical

▶ Activités

- Conseil aux décideurs et expertise aux pôles, directions fonctionnelles dans le cadre de la délégation de gestion RH
- Conseil sur la définition de(s) projet(s) professionnel(s) / individuel(s) et bilan des réalisations
- Contrôle de l'application de la réglementation et des règles RH propres à l'établissement (carrière, formation, GPMC, paie, gestion du temps, absence, recrutement..)
- Elaboration, mise en oeuvre et évaluation de la stratégie RH en matière de recrutement, fidélisation, attractivité GPEC, mobilité, formation, conditions de travail, communication et politique managériale
- Elaboration, mise en oeuvre et suivi dans son domaine de compétence du projet social de l'établissement
- Ingénierie et gestion de projet (analyse, conception, mise en oeuvre, évaluation, ajustement...)
- Préparation et animation de réunions et de divers groupes de travail ou de projets institutionnels
- Production et exploitation de statistiques relevant de son domaine d'activité
- Rédaction d'actes, de documents ou notes juridiques / réglementaires
- Suivi budgétaire et analytique des dépenses de gestion des ressources humaines

▶ Savoir-Faire

- Analyser des données, des tableaux de bord et justifier des résultats relatifs aux activités de son domaine
- Arbitrer et/ou décider entre différentes propositions, dans un environnement donné
- Argumenter et convaincre dans une relation de confiance des interlocuteurs si besoin négocier des accords.
- Concevoir, conduire, adapter le programme de développement professionnel d'une catégorie professionnelle ou d'une personne
- Concevoir, piloter et évaluer un projet / un processus relevant de son domaine de compétence
- Définir, mettre en oeuvre, piloter et évaluer la politique RH de la structure (recrutement, mobilité, GPMC, formation, politique sociale...)
- Piloter, animer / communiquer, motiver une ou plusieurs équipes
- Traduire les orientations, plans d'actions et moyens de réalisation en activités quotidiennes.
- Travailler en partenariat avec les responsables de l'encadrement des unités concernées



► Connaissances requises

Description	Niveau de connaissance
Audit social	Connaissances générales
Communication / relations interpersonnelles	Connaissances approfondies
Conduite de projet	Connaissances opérationnelles
Droit de la fonction publique	Connaissances opérationnelles
Droit du travail	Connaissances opérationnelles
Gestion budgétaire et administrative	Connaissances approfondies
Gestion des ressources humaines	Connaissances d'expert
Logiciel dédié à la gestion RH	Connaissances générales
Management et encadrement d'équipes	Connaissances opérationnelles
Organisation et fonctionnement interne de l'établissement	Connaissances approfondies
Réglementation en hygiène, sécurité et conditions de travail	Connaissances opérationnelles
Statut des personnels médicaux	Connaissances générales
Statut des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière	Connaissances opérationnelles
Stratégie et organisation / conduite du changement	Connaissances opérationnelles

Connaissances générales :

Connaissances générales propres à un champ. L'étendue des connaissances concernées est limitée à des faits et des idées principales. Connaissances des notions de base, des principaux termes. Savoirs le plus souvent fragmentaires et peu contextualisés. Durée d'acquisition courte de quelques semaines maximum.

Connaissances approfondies :

Connaissances théoriques et pratiques approfondies dans un champ donné. Maîtrise des principes fondamentaux du domaine, permettant la modélisation. Une partie de ces connaissances sont des connaissances avancées ou de pointe. Durée d'acquisition de 2 à 4/ 5 ans.

Connaissances opérationnelles :

Connaissances détaillées, pratiques et théoriques, d'un champ ou d'un domaine particulier incluant la connaissance des processus, des techniques et procédés, des matériaux, des instruments, de l'équipement, de la terminologie et de quelques idées théoriques. Ces connaissances sont contextualisées. Durée d'acquisition de quelques mois à un / deux ans.

Connaissances d'expert :

Connaissances permettant de produire une analyse critique des théories et des principes, de redéfinir des pratiques professionnelles dans un champ ou à l'interface entre des champs différents. Connaissances très contextualisées. Durée d'acquisition de 3 / 5 et plus ans et plus.

► Informations complémentaires

Relations professionnelles les plus fréquentes :

- Les agents et gestionnaires de la DRH
- Toutes les directions de l'établissement
- Les représentants du personnel, instances de l'établissement CTE, CME, CHSCT, commissions administratives paritaires
- L'ensemble des personnels médicaux et non médicaux
- Les partenaires externes en lien avec les RH (trésorerie, ARS, DGOS, OPCA...)

Nature et niveau de formation pour exercer le métier :

Diplôme de niveau I (master) en :



- Gestion des ressources humaines (GRH)
- Gestion des entreprises et/ou administration
- finances/économie/droit/management

Correspondances statutaires éventuelles :

Attaché d'administration hospitalière

Passerelles :

- Chargé de la formation continue
- Chargé du développement des ressources humaines