

–ÉVOLUTIONS DE LA FONCTION RH À TRAVERS LES OFFRES D'EMPLOI DE L'APEC–

N° 2017-37

OCTOBRE 2017

- Une fonction RH en profonde évolution en 10 ans
- Un positionnement stratégique confirmé
- Le fort développement de la dimension « collaborative » et « accompagnement »
- Un élargissement du portefeuille des compétences et des missions
- Une augmentation de l'externalisation

L'analyse inédite de plus de 16 000 offres d'emploi diffusées en 2005 et en 2015 relatives à la fonction Ressources Humaines met en évidence d'**importantes évolutions**.

Ces changements concernent la **nature de postes**, les **compétences attendues**, les **missions confiées**, les **méthodes de travail** (utilisation des SIRH, des outils de reporting...) mais aussi les **configurations de la fonction RH** (poids de l'externalisation, impact du numérique sur les métiers ...).

Si **les offres d'emploi ne rendent compte que des éléments que les entreprises mettent en avant lors de leurs recherches de candidats**, elles permettent cependant de **revisiter les présupposés des évolutions de la fonction RH** (rôle stratégique, gain en responsabilités...), et de mettre en avant d'importants glissements lexicaux comme une forte **augmentation de la dimension collaborative**.

Si les RH se redéfinissent et peuvent se prévaloir d'occuper un véritable rôle de partenaire auprès des managers, leur enjeu est aujourd'hui d'étendre cette relation de confiance aux salariés/clients, afin d'asseoir leur nouvelle légitimité.

–LE MARCHÉ DES OFFRES RH–

Cette étude permet d'identifier les **éléments caractéristiques de l'évolution du marché des offres RH** :

- **La majorité des offres d'emploi sont en CDI mais cette proportion reste inférieure à la moyenne des autres fonctions et diminue.**

Les offres de CDI représentent 70 % des contrats proposés en offres RH en 2015 contre 86 % pour l'ensemble des offres APEC. Cette **part des CDI a diminué de 4 points** : 74% en 2005 contre 70% en 2015.

- La recherche de **postes à temps partiels est stable et marginale** : elle ne concerne que 0,6 % des offres diffusées en 2015, autant qu'en 2005.

- La **répartition géographique a peu évolué entre 2005 et 2015 mais la concentration des offres en Ile-de-France** demeure. La région Île-de-France concerne 51% des offres de la fonction RH en 2015, quand elle ne polarise que 40 % des offres des autres fonctions, principalement en raison de l'implantation des sièges sociaux de grandes entreprises. Les autres régions les plus représentées sont l'Auvergne-Rhône-Alpes (11 % des offres RH), les Hauts-de-France (5 %), la Provence-Alpes-Côte d'azur (5 %) et le Grand Est (5 %).

- Un marché des fonctions RH qui recrute **principalement des profils expérimentés** (3 à 5 ans d'expérience) mais **qui s'ouvre aux débutants**. Le marché des fonctions RH recrute davantage de profils expérimentés que les autres fonctions : 77 % versus 71 % toutes fonctions confondues en 2015.

En matière de niveaux d'expérience requis pour les candidats recherchés, les postes ouverts à tous les types d'expérience¹ sont plus fréquents en 2015 (19 %, soit une hausse de 6 points par rapport à 2005), ce qui laisse plus d'ouverture aux débutants². La demande de profils « expérimentés³ » recule logiquement, tout en constituant toujours la grande majorité de la demande des recruteurs (85 % en 2005 et 77 % en 2015).

Les niveaux d'expérience élevés demeurent une obligation pour les fonctions de DRH, RRH, celles liées à la mobilité, mais également dans une moindre mesure, pour les métiers touchant à la rémunération / avantages sociaux, aux relations sociales, à la paie et l'administration du personnel, la gestion de carrière et le SIRH.

- Une **forte présence des petites structures parmi les diffuseurs d'offres** dans la fonction RH en 2015 : 60 % des recruteurs sont des entreprises de moins de 250 salariés. Ce pourcentage s'établit à 52 % lorsqu'on neutralise le poids des cabinets comptables et des intermédiaires du recrutement.

1. Tous les types d'expérience : profil de « débutants » à « expérimentés »
2. Débutants : jeunes diplômés avec moins d'1 an d'expérience
3. Expérimentés : 3 à 5 ans d'expérience et plus

–AVERTISSEMENT – PRÉCAUTION DE LECTURE–

Les résultats présentés dans ce rapport proviennent de l'analyse du **contenu des offres**, et correspondent donc à **ce que les recruteurs choisissent de mentionner**. Une offre d'emploi ne décrit pas l'ensemble des missions et la façon dont elles vont réellement s'exercer. Néanmoins, l'analyse du contenu des offres Apec relatives à la fonction RH, notamment à travers l'analyse de l'évolution lexicale sur deux périodes, à savoir 2005 et 2015, permet de mettre en évidence des **tendances sur les profils recherchés**.

Certains de ces phénomènes observés rendent partiellement compte de la réalité de ces métiers RH et de leurs modalités d'exercice au quotidien. Dès lors, il est nécessaire de mettre en regard cette analyse des offres avec le profil, ci-dessous, des **cadres RH en poste** en ce qui concerne les fonctions occupées, l'âge, le sexe, le niveau de responsabilité...

PROFIL DES CADRES RH EN POSTE : UNE MAJORITÉ DE FEMMES ET DES NIVEAUX D'ÉTUDES ÉLEVÉS

Les **cadres en Ressources Humaines** (hors fonction formation) représentent près de **5 % de l'ensemble des cadres du secteur privé**.

La **majorité** occupe un poste **dans l'administration des RH** (paie et gestion du personnel), **1 sur 3 travaille dans le développement RH** (recrutement, mobilité,...) et 1 sur 6 exerce une fonction de direction. On peut distinguer **deux catégories de cadres RH** : ceux qui travaillent dans les services RH des entreprises (plus de 8 sur 10) et ceux qui sont spécialisés dans le conseil RH (environ 1 sur 6).

La population des cadres RH se caractérise par une **forte féminisation** : près de 8 sur 10 sont des femmes (versus 37 % sur l'ensemble des cadres français). **Les fonctions de direction RH sont à 65 % occupées par des femmes**.

Leur **répartition par âge est proche de celle de l'ensemble des cadres du secteur privé** : les cadres RH pour 12 % ont moins de 30 ans, 25 % entre 30 et 39 ans, **62 % ont plus de quarante ans** et 28 % plus de 50 ans.

Leur niveau de formation est élevé : 80 % des cadres RH sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac +4 et plus, soit 5 points de plus que sur l'ensemble des cadres (75 %). Les profils les plus diplômés se concentrent dans les **fonctions de direction et de développement RH**.

6 cadres RH sur 10 en administration et direction des RH exercent leurs fonctions dans le **secteur des services** (dans une proportion plus importante que pour la population totale des cadres), un quart dans l'industrie. **80 % des cadres en développement RH travaillent dans les services**.

Les cadres de la fonction développement des RH, à forte proportion de consultants, sont plus représentés dans les petites entreprises (moins de 10 salariés).

Pour ce qui est des missions, près de **la moitié des cadres RH a une responsabilité hiérarchique**, ce qui est supérieur à la moyenne de l'ensemble des cadres. Parmi ceux qui n'ont pas de responsabilité hiérarchique, **1 sur 5 anime une équipe**. **4 cadres RH sur 10 gèrent un budget** et 1 sur 3 occupent un **poste à dimension internationale**.

Enfin, on note une véritable **concentration des postes de cadres RH en Ile-de-France** : 40 % contre 36 % sur l'ensemble de la population cadre.

Source : Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2017, Apec

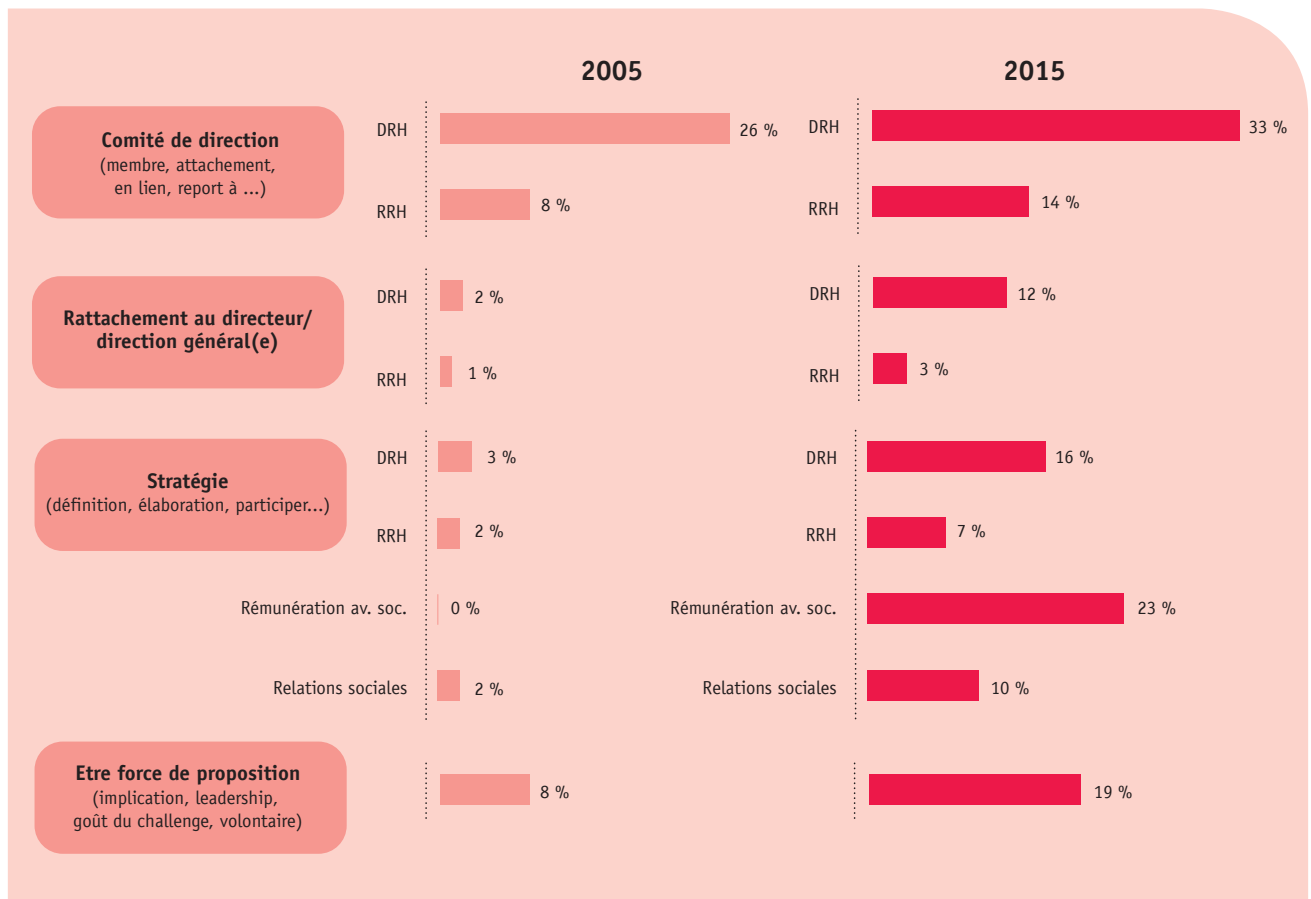
-UNE ÉVOLUTION DES FONCTIONS RH : DE L'ADMINISTRATION À LA NOTION DE SERVICE -

OPÉRATIONNALITÉ VERSUS STRATÉGIE

Les fonctions RH gagneraient en responsabilité? C'est ce que confirme l'analyse des offres et notamment la

progression des fonctions d'encadrement entre 2005 et 2015. (management, direction ou responsabilité d'une équipe) (**Figure 1**). Cette évolution concerne essentiellement les DRH, plus faiblement les RRH, les consultants et les responsables du recrutement.

-Figure 1- Indicateurs de fréquence de citations dans les offres d'emploi cadre de la fonction RH sur 2005 et 2015



Source : Offres Apec

La **responsabilité « budgétaire »** est faiblement présente dans la formulation des offres, sans doute parce qu'elle est souvent implicite. Elle est plus fréquemment explicite pour les fonctions touchant à la formation.

Le **recours au management de transition**, réservé à des cadres expérimentés, est **encore rarement évoqué dans les offres** analysées.

L'essor de la participation à la stratégie de l'entreprise est bien réel.

Il concerne d'abord et essentiellement les fonctions de direction RH : DRH et RRH, qui **participent davantage aux comités de direction, sont plus souvent rattachés à la direction générale**. « *S'impliquer* », « *avoir le goût du challenge* », « *faire preuve d'initiative* », « *de leadership* » devient impératif à la lecture des offres.

Les **experts en rémunération et avantages sociaux**, chargés d'élaborer des politiques de rémunération attractives et performantes, contribuent au développement de la dimension stratégique de la fonction, liant performance économique (maîtrise de la masse salariale) et performance sociale (attractivité, fidélisation, reconnaissance).

Le **rôle stratégique des responsables en relations sociales**, garants de la cohésion sociale

est également confirmé. La perception du climat social, leur expertise juridique, sont indispensables en conseil et en appui des directions générales.

LE RECENTRAGE SUR L'HUMAIN : POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT ET ENJEU DE PROXIMITÉ

On constate bien un **recentrage sur l'humain** et une **volonté d'accentuer la proximité avec les collaborateurs**, salariés ou managers, qui passent « *d'administrés* » (position haute des fonctions RH) à « **clients internes** » nécessitant une posture de partenaire, de conseiller pour les RH. Ce qui prime aujourd'hui c'est de satisfaire ce « client interne », de gagner en proximité, d'être à son écoute. Ce changement se manifeste par l'évolution des compétences demandées notamment la **forte progression de la notion d'« accompagnement » (+ 20 points en 2015 versus 2015)**. L'enjeu est aujourd'hui de fidéliser les talents dans une logique plus participative (managers et nouvelles générations), de maintenir le niveau de motivation des salariés pour développer leur engagement et leur implication, d'accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences.

-Tableau 1-

Évolutions lexicales en 2015 versus 2005 dans les offres d'emploi de la fonction RH - Exemple de l'utilisation du verbe « accompagner »

Accompagner

28 % versus 8 % (en 2015 versus 2005 - % de citations du verbe dans les offres)

Les internes

Accompagner les managers	"Vous accompagnez les managers et les collaborateurs pour des missions de recrutement, rémunération, mobilité."
Accompagner les opérationnels	"Vous conseillez et accompagnez les opérationnels/managers du site sur tous les domaines des RH (législation sociale, disciplinaire, administration du personnel, gestion des carrières, recrutement...)."
Accompagner les collaborateurs	"Vous accompagnez les collaborateurs sur les questions RH, et ce, dans l'application des règles RH et sociales, internes ou légales : gestion du temps de travail, maladie, mutuelle, 1% logement, tickets restaurant."
Accompagner les salariés	"Vous accompagnez les salariés dans la résolution de leurs difficultés d'ordre social et socio-professionnel."
Accompagner les directeurs	"Vous accompagnez les directeurs dans la mise en œuvre opérationnelle de cette politique, en assurant auprès d'eux un rôle de conseil et de support."
Accompagner l'équipe	"Poste et missions : rattaché(e) au Responsable Recrutement, vous serez en charge d' accompagner l'équipe commerciale dans le développement de leurs activités."

La gestion / la recherche / le changement

Accompagner dans la gestion	"Au sein de l'équipe RH (4 personnes) et rattaché au Directeur RH du Pôle Vente à Domicile, vous assurez, sur un périmètre de 5 sociétés regroupant plus de 1000 collaborateurs, les missions principales suivantes : - Accompagner les opérationnels dans la gestion des dossiers individuels (dossier disciplinaire, inaptitude,...)."
Accompagner dans leur recherche	"Intégré au département Recrutement, Carrières & Compétences de la DRH, vous menez en toute autonomie les recrutements qui vous sont confiés : sourcing, tri de CV et entretiens, suivi administratif du processus d'embauche et d'intégration, accompagnement des managers, suivi qualitatif, débrief de l'opération. Au contact direct des clients internes, vous accompagnez le Responsable Emploi et Carrière dans la recherche de profils complexes."
Accompagner le changement	"Avidé de challenges et de perspectives d'évolution, vous souhaitez rejoindre une entreprise en mouvement, et contribuer à accompagner le changement dans un contexte de croissance des équipes, d'internationalisation des offres et d'industrialisation des process de l'entreprise."
Accompagner dans leurs projets	"Vous êtes en contact permanent avec les managers et les collaborateurs de votre périmètre pour : assurer les recrutements internes et externes (de la recherche des candidats au suivi de leur intégration) conseiller les managers dans l'accompagnement de leurs équipes (suivi / évolution et développement de compétences des collaborateurs, gestion de la performance, conseil par rapport à d'éventuelles réorganisations, ...) afin de renforcer leur leadership opérationnel accompagner les collaborateurs dans leur projet de mobilité et leur gestion de carrière (assessment center...)"

Le candidat

Accompagner vos ambitions	"Vous avez le sens du résultat et vous souhaitez évoluer au sein de notre structure, nous vous proposons d' accompagner vos ambitions et votre épanouissement professionnel."
---------------------------	--

Source : Offres Apec

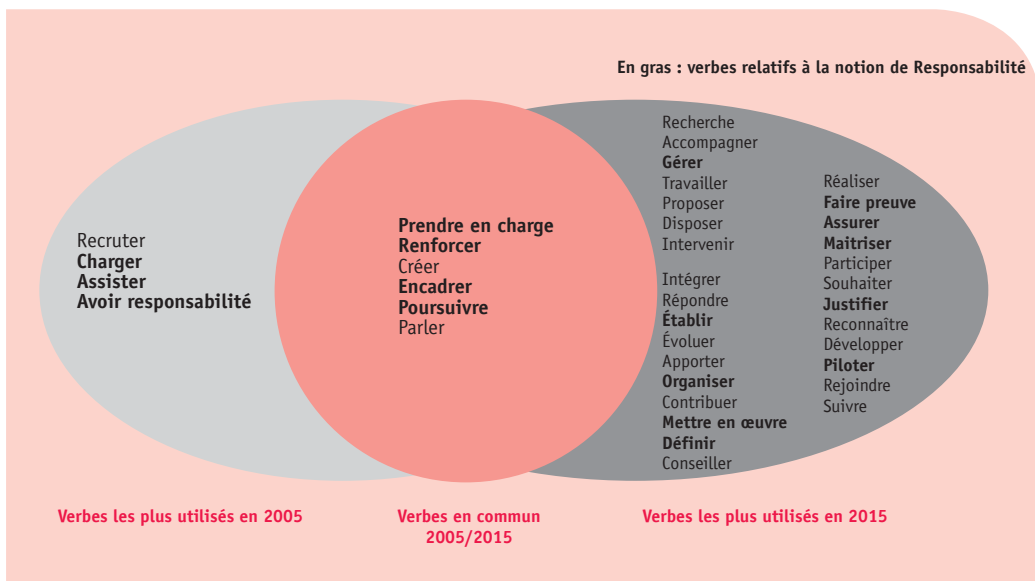
Pour assurer le développement et la performance de leurs entreprises, les DRH (notamment dans les structures les plus importantes) se recentrent sur la dimension humaine stratégique, sur la gestion des collaborateurs et le soutien de leur motivation et de leur implication. Ils libèrent les ressources dédiées à l'administration du personnel ou aux actions de production et de sécurisation de la paie dont une part peut désormais être assurée par la mise en place de systèmes d'information de plus en plus performants. Cela leur permet de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée : maintenir de bonnes relations sociales, préserver le climat interne, s'attacher au bien-être au travail, retenir les talents, développer les compétences, créer de la confiance.

– **LA RESPONSABILITÉ, AU CŒUR DE LA FONCTION, ÉVOLUE VERS UN MODE UN MODE PARTICIPATIF ET COLLABORATIF**

– La notion de **responsabilité est au cœur de la fonction RH** en 2005 comme en 2015 comme l'attestent l'analyse sémantique (**Figure 2**) mais on perçoit **une véritable évolution dans la posture des fonctions RH. La responsabilité s'exerce différemment en 2015**, sur un mode participatif, à dimension plus collaborative. (**Figure 3**).

–Figure 2–

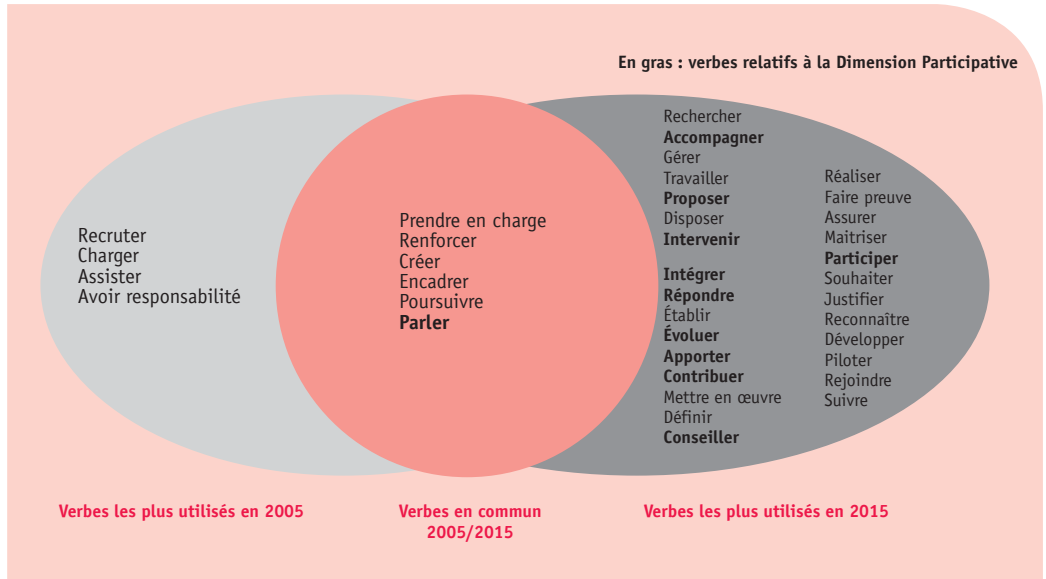
Verbes utilisés dans les offres d'emploi cadre de la fonction RH en 2015 versus 2005



Source : Offres Apec

-Figure 3-

Verbes utilisés dans les offres d'emploi cadre de la fonction RH en 2015 versus 2005



Source : Offres Apec

Le **travail en équipe** progresse, le **fonctionnement en « mode projet »** également (en particulier pour les métiers du SIRH). **L'esprit d'équipe** (le sens, le goût, la logique de travail en équipe) est une compétence davantage exigée.

La notion de « Business Partner » qui est là pour soutenir, conseiller, accompagner les managers dans la mise en œuvre de la politique RH et le développement des compétences managériales est davantage présente en 2015 qu'en 2005 et principalement pour les décideurs RH : DRH et RRH. L'évolution vers un mode « agile » laisse entrevoir de nouveaux modes de travail beaucoup plus collaboratifs.

Les évolutions verbales illustrent bien cette **dimension d'échange et de co-construction**. Aujourd'hui la fonction RH participe à la conception, au développement, à la mise en place ou

au déploiement des projets. La **proximité avec les opérationnels, les managers** devient clé pour les accompagner, en particulier sur le développement de leurs compétences, afin de répondre aux enjeux des nouvelles transformations des attentes des clients et des salariés, à la nouvelle donne de la transformation numérique. Les professionnels RH apportent des conseils, de l'expertise, des solutions, des réponses. La dimension de service aux clients internes se développe. On accompagne, on propose, on négocie, on convainc, on intervient comme pourrait le faire un consultant pour ses clients.

On constate également la **prise en compte d'un environnement de travail plus complexe** (mode projet, mode collaboratif, travail en équipe, méthodes agiles...).

En 2005, on « recrute », en 2015, on « recherche ». En 2005, on « assiste », en 2015, on « accompagne ».

–UN PHÉNOMÈNE D'EXTERNALISATION QUI S'ACCENTUE–

L'externalisation vers des sociétés spécialisées (paie, recrutement, formation...) est un phénomène difficile à appréhender à travers l'analyse des offres d'emploi. Le terme est peu utilisé alors que la pratique est massive.

Le poids de l'externalisation peut cependant être étudié à travers les **offres concernant les métiers RH spécifiques aux prestataires** tels que les cabinets RH, les cabinets comptables ou les éditeurs de logiciels (ex. postes de « consultants », « responsable externalisation paie »...). Ces offres représentent **14 % des offres** publiées en 2015.

L'**augmentation de l'externalisation** transparaît également à travers l'**augmentation de +11 points de la part du secteur des services**

parmi les diffuseurs d'offres entre 2005 et 2015 au détriment du commerce (- 3 points) et surtout de l'industrie (- 9 points).

Cette évolution est notamment liée à deux phénomènes :

- L'augmentation **importante du poids des intermédiaires sur le marché du recrutement** : les cabinets RH et les autres intermédiaires du recrutement voient leur part passer de 18 % à 24 % sur ces deux périodes ;

- L'**augmentation des pratiques d'externalisation de la paie**, avec la hausse sensible des activités comptables qui se traduit par une augmentation de 1 % à 5 % des offres spécifiques à ces activités.

–DES CHAMPS DE COMPÉTENCES ET DE MISSIONS DE PLUS EN PLUS ÉTENDUS AVEC UNE PROGRESSION NOTABLE DES « SOFT SKILLS »–

D'une manière générale, le **portefeuille des compétences attendues s'élargit** autour de **fondamentaux stables**.

La **rigueur et le respect** (des règles, des procédures, de la législation...) représentés par l'aspect réglementaire gagnent en exigence et demandent une actualisation permanente dans un contexte de complexification des obligations légales (+ 24 points), confidentialité/ discrétion (+ 8 points), maîtrise des outils bureautiques et informatiques et notamment du Pack Office (+ 7 points). **D'autres compétences** sont également plus fréquemment mentionnées notamment **comportementales** (ou « soft skills ») : « *capacités relationnelles* » (+ 16 points), « *être force de proposition* » / « *implication* » (+ 11 points), « *capacité d'adaptation aux situations et interlocuteurs variés* » (+ 9 points), « *sens du service et/ou de la relation clients* » (+ 8 points), « *confidentialité/ discrétion* » (+ 8 points).

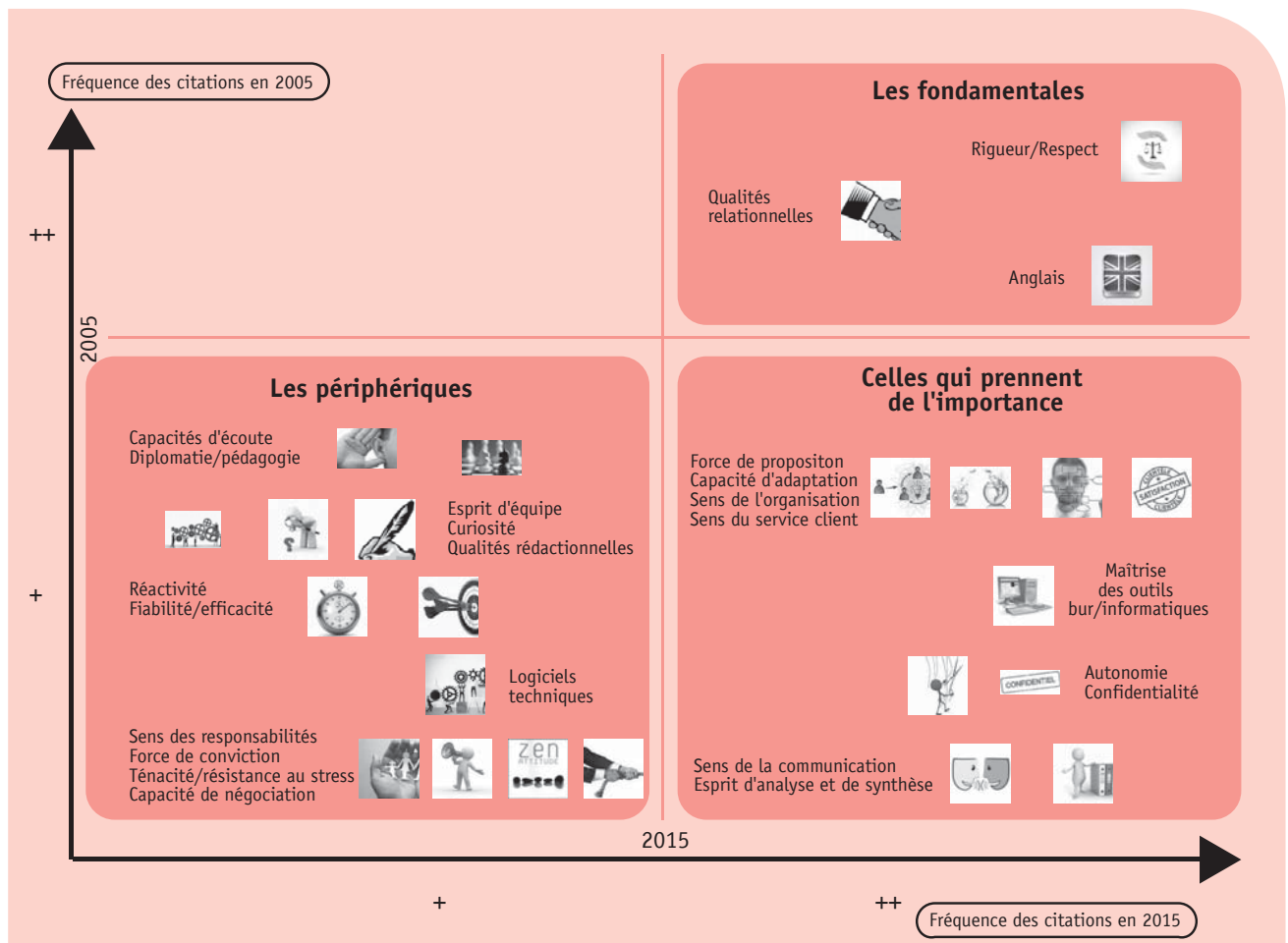
In fine, en considérant la fréquence des compétences citées dans les offres entre 2005 et 2015, il ressort que **la rigueur/le respect des règles et des procédures et les qualités relationnelles constituent les fondements des compétences métier, hier comme aujourd'hui**.

La pratique de l'anglais devient également incontournable (entreprises à dimension internationale, recrutement (entretiens et communication avec des partenaires non francophones), ou encore en cabinets pour le compte de clients étrangers).

La présence plus fréquente dans les offres d'emploi de certaines compétences comportementales traduit un glissement vers un aspect plus **collaboratif** des métiers de la fonction RH : « *sens de la communication* », « *force de proposition* », « *leadership* », « *sens du service client* », « *flexibilité* », « *faculté d'adaptation* », « *ouverture d'esprit* » (**figure 4**) et corrobore les analyses ci-dessus.

-Figure 4-

Mapping des compétences en 2005 et 2015 selon la fréquence de citations dans les offres d'emploi cadre de la fonction RH (un essor des soft skills en lien avec le collaboratif)



% de citations dans les annonces
Source : Offres APEC

En ce qui concerne les missions, la palette des domaines d'intervention s'élargit et évolue également selon les métiers :

- **DRH** : leur périmètre de responsabilités poursuit son élargissement et leur fonction stratégique est confirmée.
- **RRH** : leur champ d'intervention se déploie en transversal, de façon très large, associé à un rôle de partenaire des directions métiers.
- **Cadres RH généralistes** : ils font souvent office de véritables « hommes/femmes-orchestres » aux missions diversifiées. Sans être des experts de chaque domaine sur lesquels ils interviennent (paie et administration du personnel, formation, recrutement, droit social, gestion de carrière...), ils

se caractérisent par leur polyvalence en mobilisant un socle de connaissances transversales. Ceci se vérifie plus particulièrement s'ils appartiennent à une petite structure, où ils sont parfois directement rattachés au DRH, sans intermédiaire (RRH), avec une fonction opérationnelle importante.

- **Rémunération / Avantages sociaux** : un niveau de qualification élevé leur est demandé pour mener à bien un travail d'analyse, de veille et de reporting.

- **Paie et administration du personnel** : les tâches sont orientées vers les déclarations sociales, la gestion des bulletins de salaire et des salariés. La technicité dans ce domaine est élevée et constitue le premier impératif.

- **Recrutement / Marketing RH / Relations écoles** : le recrutement est la pierre angulaire de ces postes, une adaptation aux nouvelles technologies est nécessaire, allié à augmentation des obligations de *reporting*.
- **Juristes / Audit social / Affaires sociales** : la réglementation sociale et le droit du travail constituent les socles fondamentaux de ces métiers. Maîtriser le social en constante évolution prend une importance stratégique.
- **Relations sociales** : les activités s'articulent autour du respect des obligations sociales afin garantir la qualité du climat social.
- **Contrôle de gestion sociale** : une fonction d'expertise est requise, très exigeantes en terme de *reporting*.
- **Gestion de carrière / Développement RH** : leur rôle est d'intervenir dans le recrutement, la gestion des parcours et la formation.
- **SIRH** : les activités recherchées pour ces spécialistes sont liées au déploiement, à la supervision et à l'accompagnement de la mise en place de nouveaux systèmes. Le travail en mode projet est essentiel.
- **Formation** : leurs missions s'articulent autour des clients internes et une veille sur la législation de la formation est dans leurs attributions.
- **Assistanat** : les postes recherchés mentionnent des tâches centrées sur le recrutement, la paie, la gestion du personnel et la formation, avec dans certains cas, un nombre important de responsabilités à prendre en charge.

– UN ENVIRONNEMENT ET DES MÉTHODES DE TRAVAIL QUI ÉVOLUENT –

– L'INFLUENCE DE LA DIGITALISATION

La **transformation numérique a déjà un impact sur les métiers RH**, sur les méthodes de travail et l'automatisation de certains services administratifs, notamment à travers le développement de SIRH et l'adaptation des collaborateurs à ces nouveaux outils.

Les évolutions en matière de digitalisation produisent des effets sur les techniques de recrutement et de sourcing. Des changements s'opèrent sur la détection de potentiels notamment *via* les réseaux sociaux, sur le processus de recrutement lui-même et l'utilisation de nouvelles solutions technologiques, de nouvelles modalités d'entretiens plus innovantes.

La **gestion de la marque employeur et l'e-réputation sont encore faiblement présents dans les offres**. Les pratiques associées au « *Campus Management* », à l'« *Employment Branding* » semblent encore concerner principalement les grandes entreprises ou des secteurs particulièrement innovants ou en tension.

– LE DÉVELOPPEMENT DES OUTILS DE CONTRÔLE ET DE REPORTING

Le « reporting » se développe dans tous les métiers RH : suivi, contrôle et l'élaboration de tableaux de bord, pour piloter l'activité, rendre compte.

Cette évolution est particulièrement sensible pour les fonctions de cadres généralistes, véritables relais de proximité qui assurent l'interface entre les collaborateurs et les managers, mais qui sont également sollicités pour permettre le suivi de nombreux indicateurs.

Les fonctions « recrutement », « rémunérations et avantages sociaux », « SIRH » et « formation » sont tout autant concernées que le « contrôle de gestion social ».

– DES COMPÉTENCES JURIDIQUES TOUJOURS CRUCIALES EN PÉRIODE D'ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

Le contexte juridique est en perpétuelle évolution, – c'est le cas, par exemple, du projet de réforme du

Code du travail – et oblige les RH à actualiser en permanence leurs connaissances.

Dans un contexte économique exigeant et d'augmentation voire de complexification de la réglementation, les exigences en droit social (droit du travail, droit de la sécurité sociale etc) s'accroissent.

Les **juristes** conseillent et assistent la direction des RH et les directions opérationnelles en matière

de législation du travail et sur la conception et l'adaptation des contrats de travail. Ils informent et participent à la prise de décision pour les actions ayant des implications juridiques au niveau social et ont un rôle essentiel dans la gestion sociale, particulièrement en période de crise.

Les responsables en relations sociales sont également concernés par le renforcement des attendus en matière de compétences juridiques entre 2005 et 2015.

–L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL TOUJOURS AU CŒUR DE LA FONCTION RH–

Le regroupement des métiers par famille, fait clairement apparaître que **l'administration RH** (qui rassemble la gestion de la paie, l'administration du personnel et les fonctions RH généralistes) **constitue avec la direction RH** (DRH et RRH), **le cœur des offres du marché, en 2015 comme en 2005 (Figure 5).**

Les **métiers de l'administration du personnel et de la paie restent ceux pour lesquels les entreprises diffusent le plus d'offres.** Représentant 28 % du volume des offres en 2015, la proportion de postes recherchés sur cette fonction **a gagné 9 points par rapport à l'année 2005.** Cette évolution pourrait être due à un turn-over

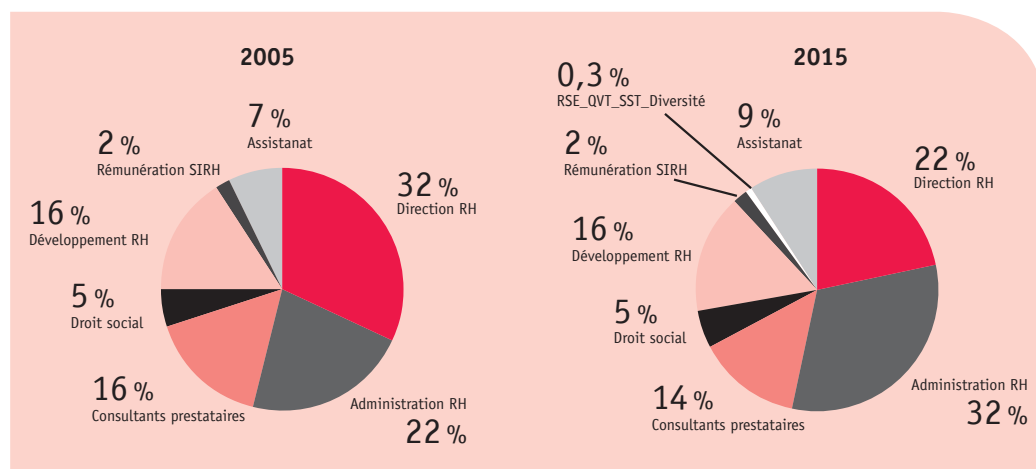
plus important sur cette fonction, **de plus en plus externalisée.**

La **configuration du marché et le poids des différentes familles ont peu évolué entre l'année 2005 et l'année 2015**, à l'exception de la répartition des offres entre Direction RH et Administration RH (comprenant les cadres généralistes) qui s'arbitre en faveur de la population des cadres généralistes.

On remarque en 2015 l'apparition d'offres relatives à la qualité de vie au travail, la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) ou la diversité.

–Figure 5–

Comparaison du poids des différentes familles de métiers dans les offres d'emploi de la fonction RH en 2005 et en 2015



Nomenclature :
 Direction RH = DRH + RRH
 Administration RH = Paie/ADP + Cadres RH généralistes
 Droit social = Relations sociales + Juristes + Audit social + Affaires sociales + Contrôle de gestion sociale
 Développement RH = Gestion de carrière + Recrutement + Mobilité + Formation

Source : Offres Apec

–DE NOUVELLES MISSIONS PLUS QUE DE NOUVEAUX MÉTIERS ENCORE CONFIDENTIELS–

Malgré les évolutions législatives, les métiers relatifs à la responsabilité sociale des entreprises, à la qualité de vie au travail, la santé, la sécurité au travail, à la diversité, au handicap font rarement l'objet d'offres d'emploi spécifiques ou de recrutements externes. Ils sont généralement **pris en charge par des cadres RH, souvent sous la forme de projets complémentaires à gérer, dans le**

cadre de l'élargissement de leur portefeuille de missions. Il en est de même pour les métiers de la mobilité, de la mobilité internationale ou encore de la gestion des talents.

Ces métiers ou nouvelles expertises, encore « de niche », sont notamment présents dans les entreprises comptant plus de 1000 salariés.

–Tableau 2–

Poids des entreprises de 1 000 salariés ou + dans les offres - par métier

Responsabilité sociale d'entreprise / Qualité de vie au travail / Santé et sécurité au travail / Diversité / Handicap	53 %
Gestion de carrière / Mobilité / Gestion des talents	29 %







Source : Offres Apec








Dans les petites entités, ces familles de métiers correspondent surtout à des missions complémentaires, répondant davantage à des

obligations législatives, qu'à de véritables postes dédiés.

-Tableau 3-

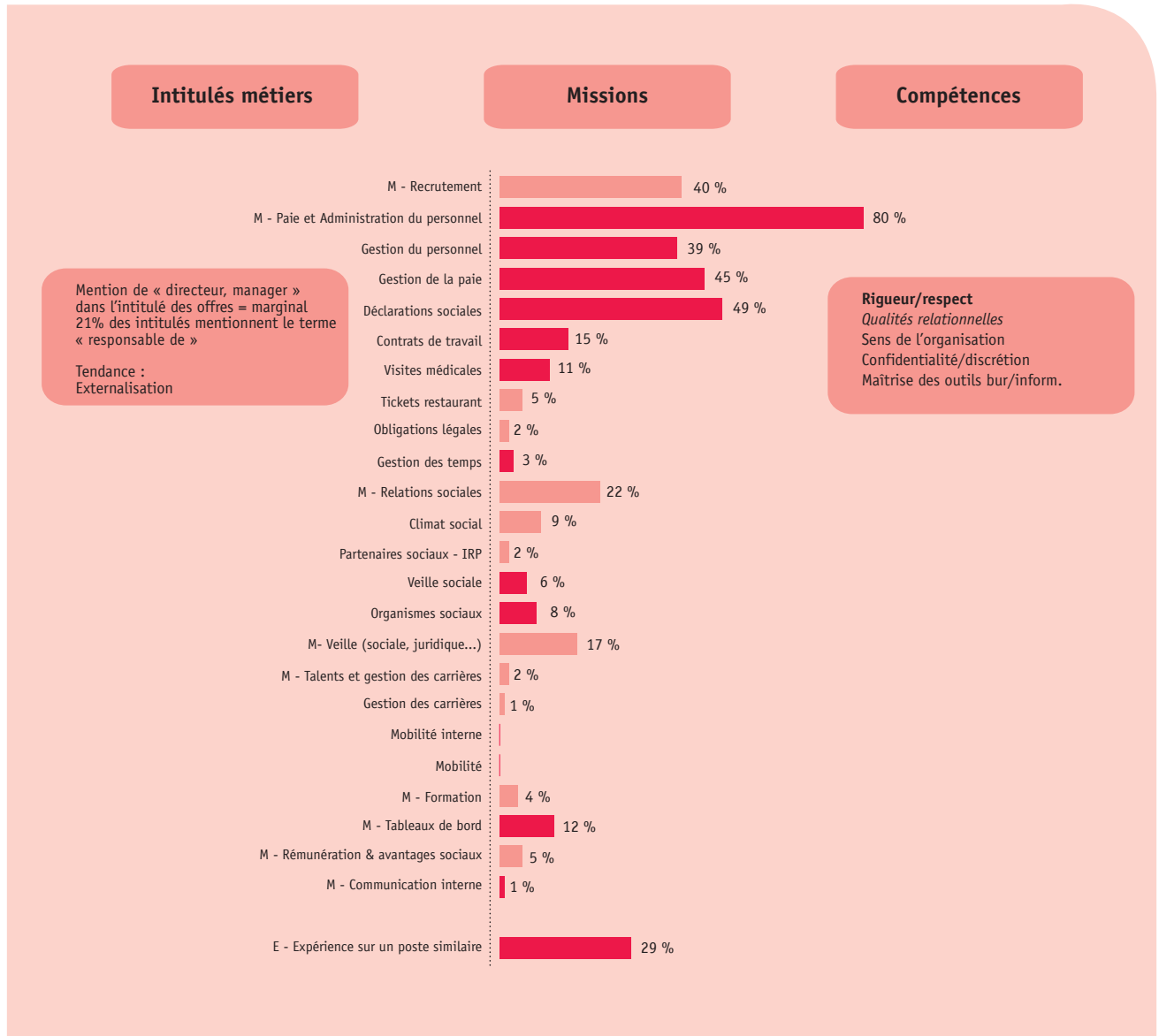
Tableau synthétique des fonctions RH en 2015

Métiers	Paie & Administration du personnel	RRH	Métiers RH chez les prestataires (cabinets RH / Comptables/ éditeurs de logiciels)	Recrutement/ Marketing RH / Relations écoles	Assistanat	DRH
Poids dans les offres	28 %	19 %	14 %	13 %	9 %	4 %
						
Tendance 2015 versus 2005	+9 points	-7 points	-2 points	+1 point	+2 points	-2 points
Compétences majeures 30 % et + Entre 20 et 29 % Moins de 20 %	Rigueur/respect Qualités relationnelles Sens de l'organisation Confidentialité/discrétion Maîtrise des outils bur/inform.	Rigueur/respect Qualités relationnelles Force de prop./implication Anglais Capacité d'adaptation Sens de l'organisation	Qualités relationnelles Rigueur/respect Force de prop./implication Fiabilité/efficacité Capacité d'écoute	Qualités relationnelles Rigueur/respect Force de prop./implication Réactivité/dynamisme Anglais Sens du service/relations clients	Rigueur/respect Qualités relationnelles Sens de l'organisation Maîtrise des outils bur/inform.	Rigueur/respect Force de prop./implication Qualités relationnelles Anglais Capacité d'écoute
Poids des profils "expérimentés" demandés dans les offres	84 %	91 %	78 %	56 %	58 %	98 %
Poids des profils "toute expérience" demandés dans les offres	14 %	8 %	18 %	35 %	31 %	2 %
Poids des grandes entreprises (1 000 salariés et +) dans les offres	20 %	22 %	17 %	24 %	20 %	7 %
Mention de «Directeur/Manager» dans l'intitulé de l'annonce	2 %	4 %	2 %	1 %	-	100 %
Mention du terme «Responsable de...» dans l'intitulé de l'annonce	21 %	100 %	7 %	11 %	-	-
Tendances métier et signaux faibles	Externalisation	Le RRH opérationnel Accompagnement de managers, de salariés Beaucoup de responsabilités La dimension stratégique pas toujours présente	Croissance forte de l'externalisation du recrutement et de la paie	Des missions qui peuvent en intégrer d'autres... : Recrutement + Développement Recrutement + Formation Recrutement + Gestion de carrière Recrutement + Relations écoles Recrutement + Marque employeur Recrutement + Mobilité Recrutement + Communication	Volume en hausse Parfois beaucoup de responsabilités à assumer	Quelques phénomènes « émergents ? marginaux ? » : DRH BP DRH financier RH sous l'autorité d'une autre fonction de l'entreprise

Métiers	Cadres RH généralistes	Juristes/ Audit social /Affaires sociales/Relations sociales /Contrôle de gestion sociale	Gestion de carrière /Développement RH /Gestion de talents/ Mobilité	Rémunération/ Avantages sociaux	SIRH	Formation	RSE/QVT/SST/ Diversité/ Handicap
Poids dans les offres	4 % 	4 % 	2 % 	1 % 	1 % 	1 % 	0,3 % 
Tendance 2015 versus 2005	=	=	-1 point	=	=	+1 point	-
Compétences majeures 30 % et + <i>Entre 20 et 29 %</i> Moins de 20 %	Rigueur/respect Qualités relationnelles Force de prop./ implication <i>Anglais</i> <i>Maîtrise des outils bur/ inform.</i> <i>Confidentialité/ discrétion</i> <i>Sens de l'organisation</i>	Rigueur/respect Qualités relationnelles <i>Force de prop./ implication</i> <i>Qualités rédactionnelles</i> <i>Esprit d'analyse et de synthèse</i>	Rigueur/respect Qualités relationnelles Force de prop./ implication <i>Esprit d'analyse et de synthèse</i> <i>Anglais</i> <i>Capacité d'adaptation</i> <i>Sens de la communication</i>	Rigueur/respect Anglais Qualités relationnelles Esprit d'analyse et de synthèse <i>Force de prop./ implication</i> <i>Maîtrise des outils bur/ inform.</i>	Rigueur/respect Force de prop./ implication <i>Qualités relationnelles</i> <i>Anglais</i> <i>Esprit d'analyse et de synthèse</i>	Rigueur/respect Qualités relationnelles <i>Sens de l'organisation</i> <i>Force de proposition/ implication</i> <i>Anglais</i> <i>Maîtrise des outils bur/ inform.</i>	Rigueur/respect Force de prop./ implication Qualités relationnelles Capacité d'écoute
Poids des profils «expérimentés» demandés dans les offres	72 %	73 %	84 %	86 %	82 %	75 %	70 %
Poids des profils «toute expérience» demandés dans les offres	25 %	22 %	13 %	12 %	16 %	22 %	26 %
Poids des grandes entreprises (1 000 salariés et +) dans les offres	21 %	36 %	29 %	28 %	27 %	38 %	53 %
Mention de « Directeur/Manager » dans l'intitulé de l'annonce	4 %	3 %	4 %	5 %	7 %	3 %	-
Mention du terme « Responsable de... » dans l'intitulé de l'annonce	-	21 %	34 %	40 %	22 %	42 %	-
Tendances métier et signaux faibles	Du cadre RH ayant des missions ciblées ... au cadre RH « bras droit » du RRH/DRH	Phénomène d'externalisation présent notamment chez les PME/TPE	Rattachement à la Finance		En développement Mission qui peut être confiée aux affaires sociales, chargé de projet RH...	Adaptation à l'impact du numérique	

-FICHES MÉTIERS-

PAIE/ADMINISTRATION DU PERSONNEL



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

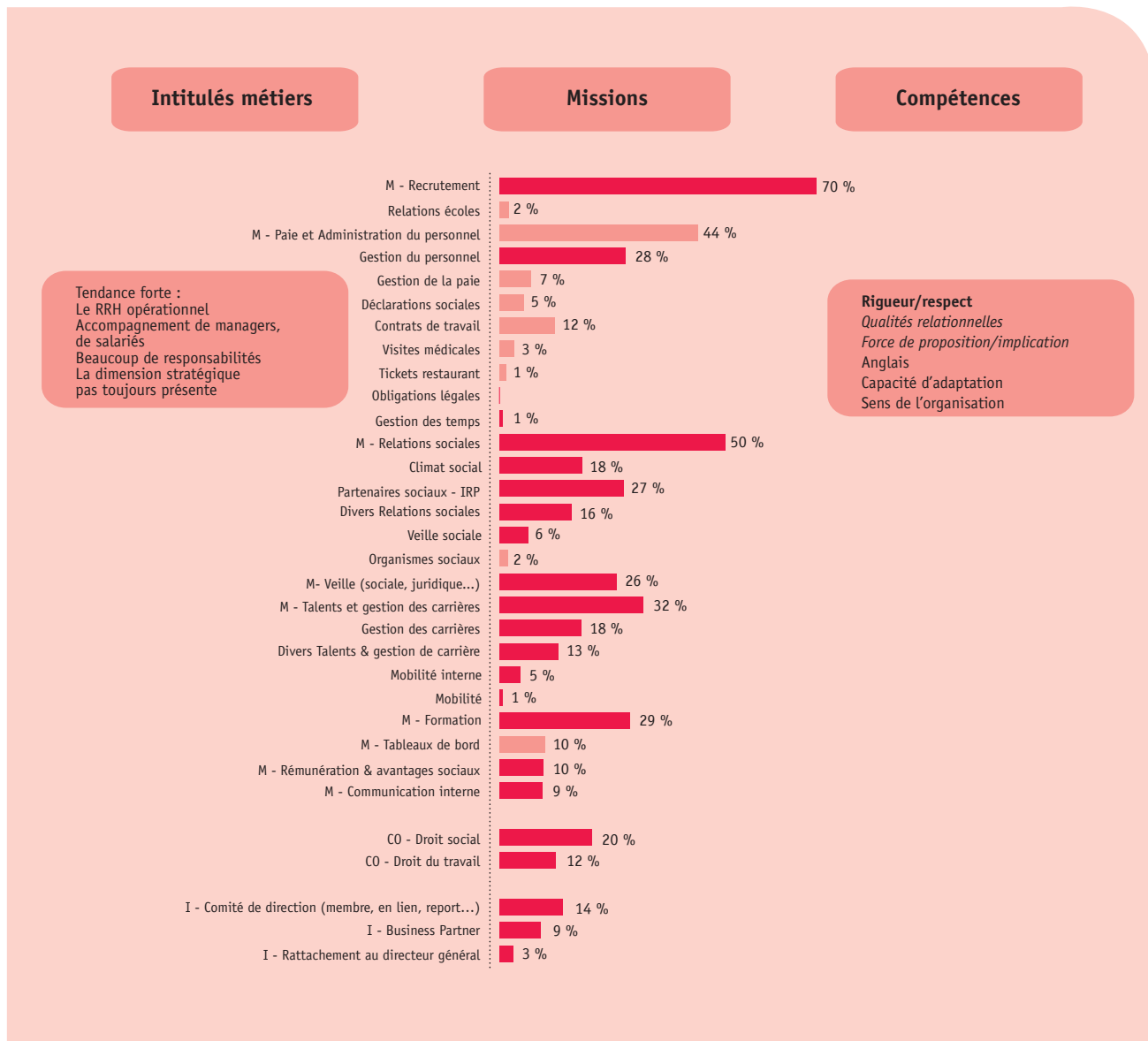
Nomenclature :
M – Nature des missions
E – Expérience demandée
CO – Connaissances requises pour le poste
I – Indicateurs
F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

XXX est le leader de l'optique en France avec plus de 960 opticiens-adhérents fédérés en coopérative. Notre Direction des Ressources Humaines recherche **un(e) Chargé(e) paie et administration du personnel** afin d'assurer le versement de la paie et des charges dans les délais (500 paies) avec une grande fiabilité et de façon très opérationnelle. **Rattaché(e) au Responsable de pôle**, vous prenez en charge la paie des différentes sociétés (suivi des échéances, collecte, saisie et vérification, intégration des données variables, contrôle des charges et versement, solde de tout compte...). **Vous êtes l'interlocuteur(trice) privilégié(e) des collaborateurs** pour les questions individuelles relatives à leur bulletin de paie. Par ailleurs, vous **prenez en charge les déclarations sociales, l'élaboration d'outils de suivi des cotisations** et assurez un bon archivage des différents états en vue du contrôle annuel de la N4DS. Vous êtes en lien avec la comptabilité pour : l'interface de paie, les états de fin de mois et la réconciliation des comptes sociaux. Vous intervenez dans les processus d'administration du personnel (établissement des documents liés aux soldes de tout compte, lien avec les organismes externes) et prenez en charge certains aspects de la **gestion des temps**. Enfin, **vous vous assurez du bon fonctionnement de l'outil informatique** et de la qualité des mises à jour de la base de données.

De **formation mini bac+2** (GRH, GEA...), vous justifiez d'une expérience minimum de 5 ans à une fonction similaire dans des entreprises du secteur industriel et/ou de la distribution. Spécialiste des questions administratives liées à la gestion du personnel et **expert(e) dans votre métier**, vous êtes doté(e) d'une **excellente maîtrise des procédures et techniques de paie**. Très à l'aise avec les process, le contrôle, les interactions entre les systèmes, vous maîtrisez impérativement les logiciels de paie/GTA (hypervision, zadig). Votre sens de l'organisation, votre agilité et votre esprit analytique vous permettront de produire des reporting qualitatifs. Votre **aisance relationnelle**, votre **rigueur** et votre **fiabilité** seront des qualités nécessaires pour intégrer un groupe qui recherche des collaborateurs investis et adaptables à une organisation en perpétuelle évolution.

Cabinet d'expertise comptable, audit et conseil, de taille régionale, fort de 4 implantations situées sur l'axe Nancy, Metz, Luxembourg, employant 65 personnes, crée le poste de **Responsable paie** H/F dans un contexte de réorganisation de son activité à Metz. Rattaché à la Gérante d'une structure de 30 personnes, vous **prenez en charge avec autonomie la gestion externalisée de la paie pour notre clientèle diversifiée : PME/PMI, artisans commerçants, professions libérales...Vous animez 8 techniciens paie** et êtes en relation avec nos clients. De formation **bac+2 min. en gestion, Compta, RH**, vous apportez une expérience de responsable paie et du management d'au moins 5 ans, validant polyvalence technique, **qualités relationnelles et organisationnelles**. La connaissance de Masterpaie CCMX est un atout.



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
M – Nature des missions
E – Expérience demandée
CO – Connaissances requises pour le poste
I – Indicateurs
F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

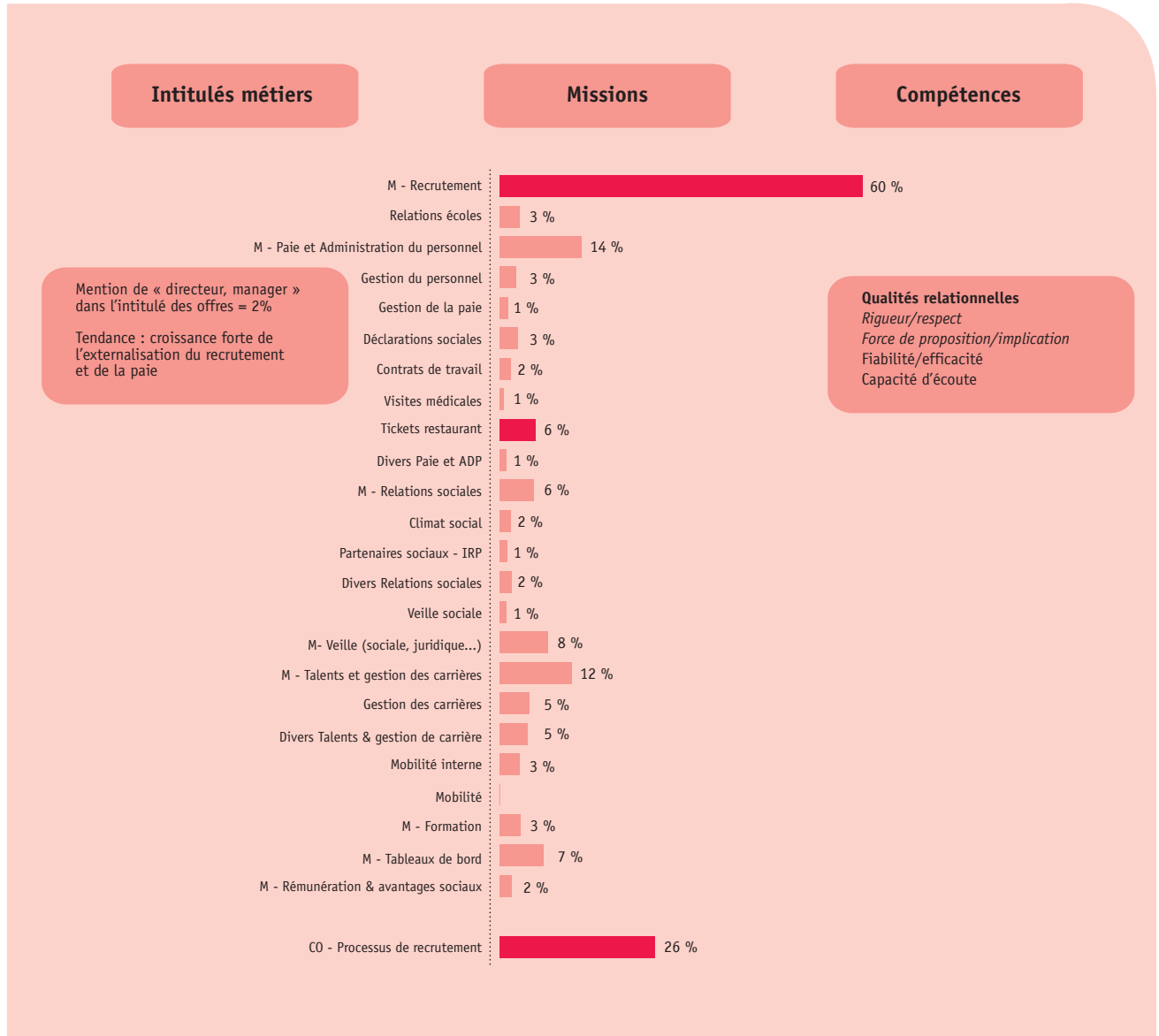
Groupe industriel dans le secteur de la plasturgie recherche **Un(e) Responsable des ressources humaines. Pour ce poste très opérationnel et généraliste**, le candidat aura la responsabilité d'un périmètre de 300 collaborateurs. Missions : **conduite de la politique de Ressources Humaines et administration du personnel**, (...) **Conseil et support aux managers opérationnels** dans la gestion de leurs collaborateurs et la **conduite du changement**, Ecoute et **développement RH** (gestion des carrières, qualité du climat social et des relations avec les représentants du personnel et les organismes extérieurs), **Préparation du plan de formation** en optimisant le coût de la formation par la recherche de sources de financement et évaluation, **Mise en œuvre de politique salariale et suivi de la masse salariale**, Gestion des dossiers individuels et collectifs (procédures disciplinaires, déclarations...) et **mise en conformité avec les évolutions légales**, Relations et négociations avec les **Instances Représentatives du Personnel - Déploiement du SIRH, Communication interne**. Profil : pour ce poste dans un contexte de développement de l'activité, nous ciblerons un candidat ayant une expérience significative de généraliste RH en milieu industriel (idéalement multi-sites). Pragmatique et orienté terrain, nous privilégierons un candidat orienté gestion des compétences capable d'accompagner une structure mouvante. Il maîtrisera la législation du travail et la pratique des IRP. Dynamique, **rigoureux, force de proposition** et **autonome**, le candidat maîtrisera l'**anglais** afin de **participer activement à des projets transversaux à l'international**.

PME familiale d'une centaine de salariés, spécialisée dans la conception et l'impression d'emballage pour le vin, recherche, dans le cadre d'un remplacement de congé maternité : **Un(e) Responsable de ressources humaines reportant directement au Président, membre du comité de direction**, vous assurez la gestion et le développement des ressources humaines. Votre mission : **Assurer la gestion administrative RH, Superviser la paie**, Gérer les **relations avec les IRP** : organisation des élections professionnelles, organisation et participation aux réunions DP/CE, CHSCT, Accompagner le **développement des compétences** des collaborateurs, Gérer les relations avec l'extérieur, **Assister et conseiller l'encadrement au quotidien**, Assurer la **communication interne, Gérer les recrutements** ... Vous êtes un **généraliste des ressources humaines**, au centre de la vie sociale de l'entreprise. Vos **qualités relationnelles** doivent donc être irréprochables. Vous êtes un **communicant hors pair**, avec un sens de l'écoute développé et des connaissances en psychologie du travail. Vous êtes **organisé** et **rigoureux afin de mener de front les nombreuses tâches qui vous sont confiées**. **Autonome**, pragmatique, vous appréciez le mode de fonctionnement d'une entreprise où chaque collaborateur doit faire preuve de réactivité et d'implication en **maîtrisant parfaitement son stress**. Grâce à votre aisance relationnelle, vous êtes perçu par votre hiérarchie comme un responsable compétent **attentif à ses résultats**, par vos collègues comme un **facilitateur** qui connaît bien son métier, par vos collaborateurs comme un **manager h/f humain** qui les incite à se dépasser. Vous justifiez d'une expérience confirmée, d'au moins 5 ans, dans la fonction RH et dans les PME.

Groupe du BTP et de l'industrie, 12 M de C.A 100 salariés recherche : **Un(e) Responsable des ressources humaines** dans le cadre d'un **remplacement de congés maternité**. Au sein de la Direction des Ressources Humaines, vous **déclinez la politique RH** d'une structure multi sites de **manière opérationnelle** en veillant à son application et à sa cohérence. Vous **accompagnez les managers et les salariés du groupe** sur tous les aspects RH, Pilotez les recrutements et les carrières, Définissez les besoins en formation et mettez en œuvre la politique de formation, Gérez les actions disciplinaires en appui des responsables opérationnels, - **Etes force de proposition** sur l'évolution des outils et des procédures RH, **Gérez les relations avec les instances représentatives du personnel**, - Garantisiez et supervisez le bon déroulement mensuel des opérations de **paie** (environ 90 bulletins de paie chaque mois), **assurez le bon paramétrage du logiciel paie** et son adaptation aux évolutions légales, participer à la prépaie, **Encadrez une assistante RH en charge de l'administration du personnel**.

Profil : de **formation supérieure en ressources humaines**, vous justifiez au minimum de 5 ans d'expérience dans une fonction RH acquise dans le BTP de préférence. Une expertise en paie est indispensable. Une **aisance en informatique** est exigée (TCD, import/export de fichier). Vous êtes reconnu pour vos **qualités relationnelles**, votre disponibilité, votre curiosité ainsi que pour votre réactivité, vous savez faire preuve de **rigueur**, de bonnes capacités d'analyses, et de **pragmatisme**. Enfin, vous disposez de qualités rédactionnelles reconnues.

MÉTIERS RH CHEZ LES PRESTATAIRES CABINETS RH COMPTABLES ÉDITEURS DE LOGICIELS



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
M – Nature des missions
E – Expérience demandée
CO – Connaissances requises pour le poste
I – Indicateurs
F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

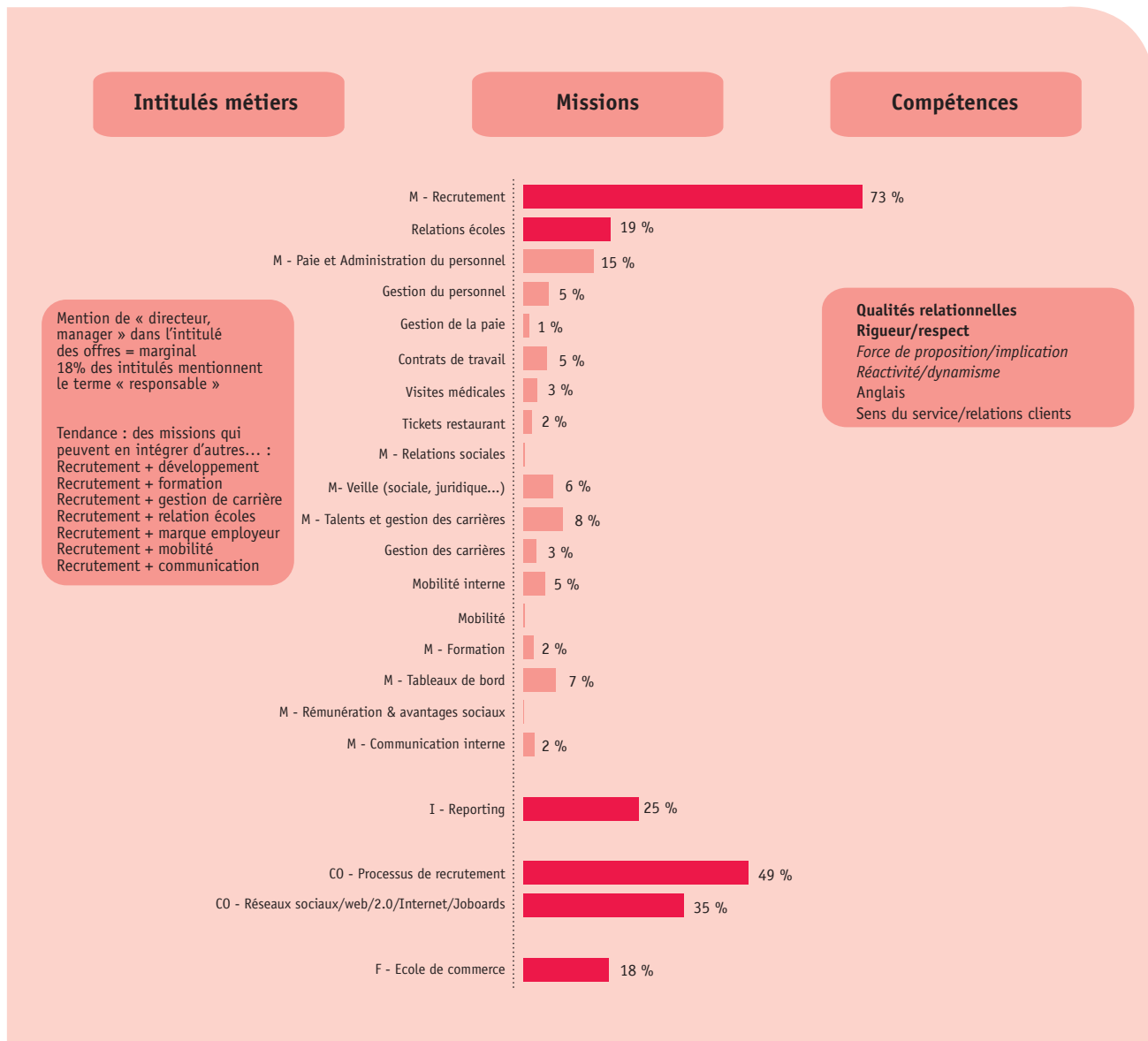
Créé en 2012, une entreprise en plein développement propose une solution innovante en recrutement : **le recrutement à distance**. Dans le cadre de notre développement, nous recrutons un-e **Chef de projet recrutement** H/F en CDI. Nous sommes spécialisés sur les métiers Commerce et Management dans trois secteurs : Distribution, Restauration/Hôtellerie et Banque/Assurance. Poste et missions : **rattaché à la Responsable Sourcing**, vous êtes en **relation directe avec les clients** en les accompagnant sur la durée dans la recherche de la perle rare... Après une période d'intégration et de formation : **vous définirez le profil recherché par le client** (fiche de poste, brief, immersion...), vous **proposerez la meilleure stratégie en approche directe**, vous réaliserez la **qualification des candidats** par téléphone ou par visio, vous vous positionnerez sur les candidats et les défendrez face aux clients, vous serez le **garant des délais et des résultats**, vous effectuerez un **suivi d'intégration poussé avec le candidat et le client**. (...) En parallèle, vous **participerez au développement de WANT ID, de son offre**, en vous impliquant sur des projets. Le poste est basé en Métropole Lilloise.

Profil : idéalement issu d'un **BAC+5 type Master/ESC**, vous justifiez d'une expérience dans une fonction similaire, au sein d'un cabinet ou d'une entreprise. Vos forces comportementales et votre implication seront un atout pour nous rejoindre.

Filiale du 2ème groupe mondial de services en Ressources Humaines forte d'une croissance de 65%, XXX propose un concept unique et innovant et recherche les futurs(es) acteurs(trices) de son développement (...). **Account manager** H/F. Vous êtes le **responsable d'une équipe** gérant un volume important d'intérimaires. Vous **définissez les processus et vous accompagnez l'équipe** dans l'application des plans d'action. Vous intervenez en tant **qu'expert auprès des principaux acteurs de l'entreprise** : Ressources Humaines, Production, Chefs d'équipes, et **sécurisez la relation avec le client**. Vous organisez l'activité de l'équipe et fixez leurs objectifs, vous **gérez la planification des besoins** : recrutement, sélection, intégration, montée en productivité, formation, gestion des polyvalences, management d'équipes intérimaires, **vous pilotez votre structure** : suivi des indicateurs de performance, gestion administrative, suivi des plans d'action et tableaux de bords, mesure de la satisfaction client, vous êtes responsable des engagements client. Vous disposez d'un bon esprit d'analyse et avez le **sens des responsabilités**. Vous souhaitez évoluer au sein de notre structure, nous vous proposons d'accompagner vos ambitions et votre épanouissement professionnel. Votre profil : titulaire d'un **bac 4/5 minimum - Expérience professionnelle de 5 ans minimum** (dont management d'équipe, gestion de projet, responsable d'agence ...) - Expérience du travail temporaire exigée (5 an minimum) - Expérience dans le secteur de l'industrie (automobile, agroalimentaire, pharmaceutique...) ou de la logistique. Ce poste en CDI vous ouvre de réelles perspectives d'évolution dans une entreprise en pleine croissance. Salaire et avantages : 32 à 34 K euros brut/an variable. Véhicule de fonction, mutuelle, tickets restaurant, plan épargne entreprise, 23 jours de RTT.

Acteur majeur en expertise comptable et audit en région lyonnaise, XXX est un cabinet indépendant à taille humaine (15 associés et 120 collaborateurs), organisé par domaines d'activités recherche un **Responsable service externalisation paie**. **Directement rattaché à l'associé** en charge du département social, vous êtes **responsable d'un service de 18 personnes**, en charge de l'établissement des paies et de l'administration du personnel de nos clients (800 dossiers/5000 paies). Dans ce cadre, vous assurez l'ensemble des missions suivantes : vous **animez et supervisez l'équipe**, vous participez à la **mise en place** et au **suivi régulier des process**, vous êtes garant du **respect des délais** et de la **fiabilité** du rendu, vous veillez à la **qualité de la relation clientèle**. Profil recherché : issu(e) d'une **formation supérieure dans le domaine des Ressources Humaines (Paie/Droit Social)**, vous justifiez impérativement d'une expérience significative dans la conduite des process qualité, du management d'équipe et de la paie. Vous êtes doté(e) de grandes **capacités organisationnelles et rédactionnelles**, avez l'expérience d'un ou plusieurs logiciels de paie. Manager confirmé, vous êtes reconnu(e) pour votre capacité à animer et fédérer vos équipes dans une recherche constante de qualité. Votre capacité d'analyse et vos **qualités relationnelles** feront la différence. La rémunération est à négocier en fonction du profil et du parcours professionnel. (TR / participation / mutuelle / CE).

RECRUTEMENT/MARKETING RH/RELATIONS ÉCOLES



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :

M – Nature des missions

E – Expérience demandée

CO – Connaissances requises pour le poste

I – Indicateurs

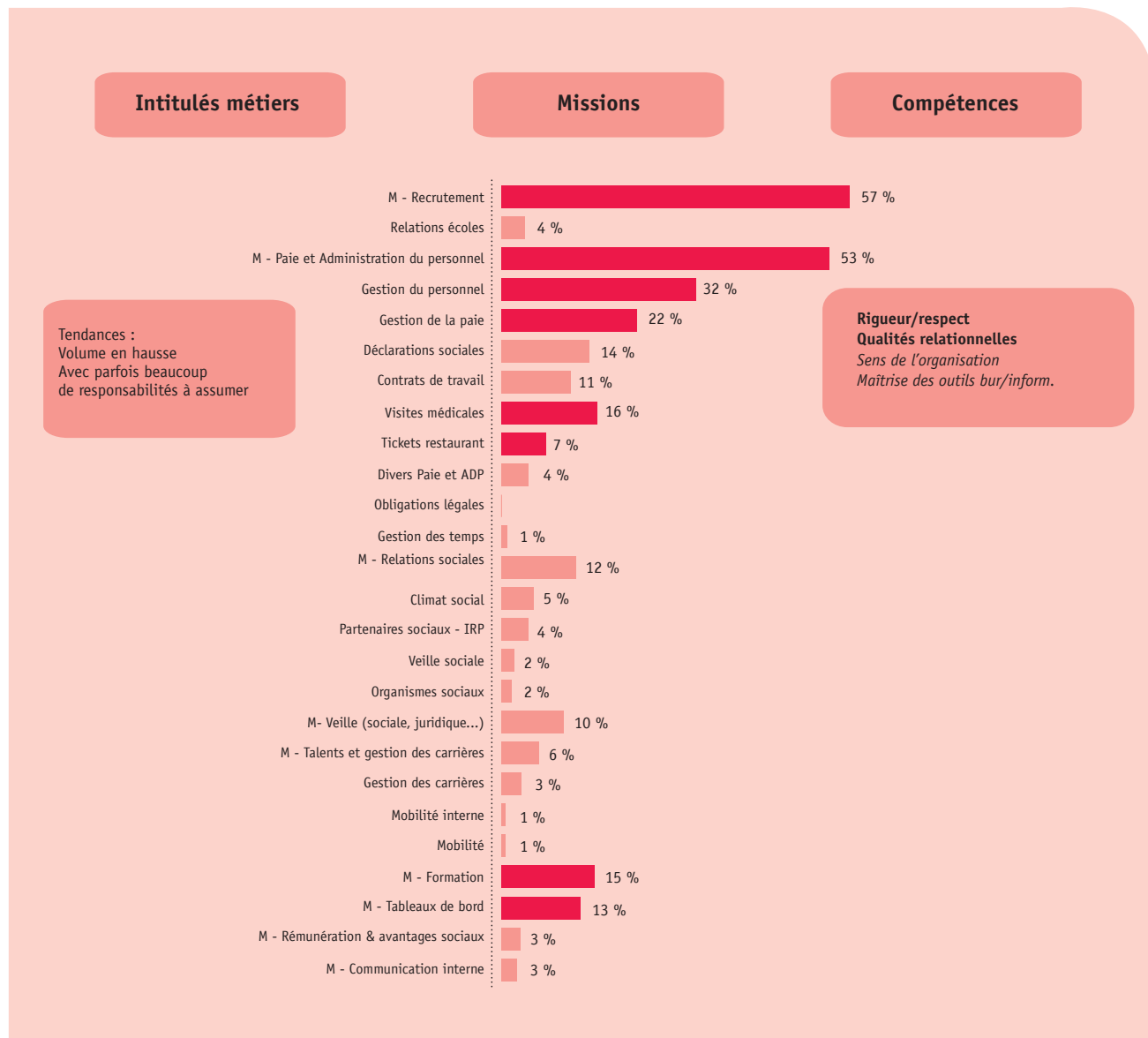
F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

Leader dans la logistique sécurisée, notre société d'envergure internationale recherche un(e) **Responsable recrutement et développement RH**. **Sous la responsabilité du responsable du Pôle recrutement et développement RH**, vous êtes responsable de la mise en œuvre et de l'application de la politique recrutement et développement RH de l'entreprise. Vos **missions Recrutement** : recueillir, analyser et valider les besoins en matière de recrutement. Définir le poste à pourvoir et le profil du candidat (formation, compétences...). Procéder à la diffusion des annonces de recrutement à travers les médias et les sites d'emploi. Sélectionner et faire le suivi des candidatures. Réaliser les entretiens. Participer à la sélection et au suivi des prestataires de services pour le recrutement. **Contribuer au développement de la marque employeur auprès des écoles cibles et sur les réseaux sociaux**. Conseiller et accompagner nos managers dans la sélection et la mise en œuvre des dispositifs : AFPR, périodes et contrats de professionnalisation. Préparer l'intégration du nouvel entrant : mise en œuvre de l'ensemble des démarches administratives et réglementaires, parcours d'intégration, planification des formations. Assurer le reporting de l'activité. Vos **missions Développement RH** : participer à la mise en place d'une **cartographie des compétences**. Contribuer à l'identification et à la **gestion des potentiels** : entretiens individuels, revue des talents, détection des hauts potentiels, élaboration des **plans de carrière et de succession**. Elaborer et actualiser les fiches de poste. **Favoriser la mobilité interne**. Mettre en œuvre et exploiter les entretiens annuels d'évaluation et d'évolution professionnelle. **Accompagner le déploiement des politiques Groupe en matière de développement RH/diversité, mission handicap, senior, jeunes, égalité hommes/femme**. Concevoir, mettre en œuvre, évaluer les dispositifs, les processus et les outils du développement et de la gestion des ressources humaines. Assurer le **reporting** de l'activité. Ces **missions ou attributions, susceptibles d'évolution, n'ont pas un caractère exhaustif** et peuvent, dans le cadre de la fonction, être modifiées.

Profil : de Formation Bac +4/5 (DUT, AES) en Ressources Humaines, vous possédez une expérience d'au moins cinq ans en recrutement et/ou en développement des ressources humaines. Vous maîtrisez les outils bureautiques. Vous êtes doté d'un réel **sens du service**, une bonne gestion des priorités, **réactivité** et autonomie. Dynamique, organisé(e), **rigoureux(se)** et méthodique, vous avez un bon esprit de synthèse et d'analyse. Doté d'un **excellent relationnel**, vous possédez un véritable sens du travail en équipe et un **sens du service** avéré. Poste basé à Paris.

Spécialisé dans le génie électrique et climatique, rattaché(e) au service Développement des Ressources Humaines du siège, le **Campus manager** sera en charge de **l'animation de la politique relations écoles et recrutement des jeunes diplômés**. A ce titre, vos missions seront : Animation de la politique de recrutement de jeunes ingénieurs, Gestion des candidatures stagiaires et jeunes diplômés, Gestion de l'outil de recrutement et de la base de données de candidats, Animation d'un réseau régional de recruteurs, Réalisation de bilans mensuels et annuels de recrutement avec préconisations et axes d'amélioration, **Communication interne** sur notre programme de recrutement de jeunes ingénieurs, Animation de la politique relations écoles, **Gestion des partenariats existants**, Négociation de nouveaux partenariats, Agenda des événements annuels à planifier et à animer, **Animation d'un réseau d'anciens de nos écoles partenaires**, Promotion et **développement de la marque employeur**, mise en place de supports facilitant la **visibilité de notre entreprise auprès des jeunes**, Mise en place d'un programme de campus managers étudiants, Taxe d'apprentissage, **Gestion globale de la campagne de taxe d'apprentissage**, Pilotage de notre chargé de mission dédié à la Chambre de Commerce et d'Industrie, Référent au niveau national pour toute question liée à la taxe d'apprentissage, Réalisation du bilan annuel. Profil : titulaire d'un **BAC +5 en Ressources Humaines**, vous justifiez impérativement d'un an d'expérience mini (stage de fin d'études/alternance inclus) en tant que Campus Manager au sein d'une grande entreprise, de préférence dans un secteur technique (industrie, BTP, etc.). Vous avez déjà travaillé(e) en lien avec des écoles d'ingénieurs. Vous êtes **rigoureux(se)**, doté(e) d'excellentes **qualités relationnelles** vous permettant de garantir une qualité de suivi et êtes reconnu(e) pour votre sens du service. Vous savez travailler en autonomie, faites preuve d'ouverture d'esprit et êtes **force de proposition** pour la mise en place de nouvelles actions.



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :

M – Nature des missions

E – Expérience demandée

CO – Connaissances requises pour le poste

I – Indicateurs

F – Formation demandée

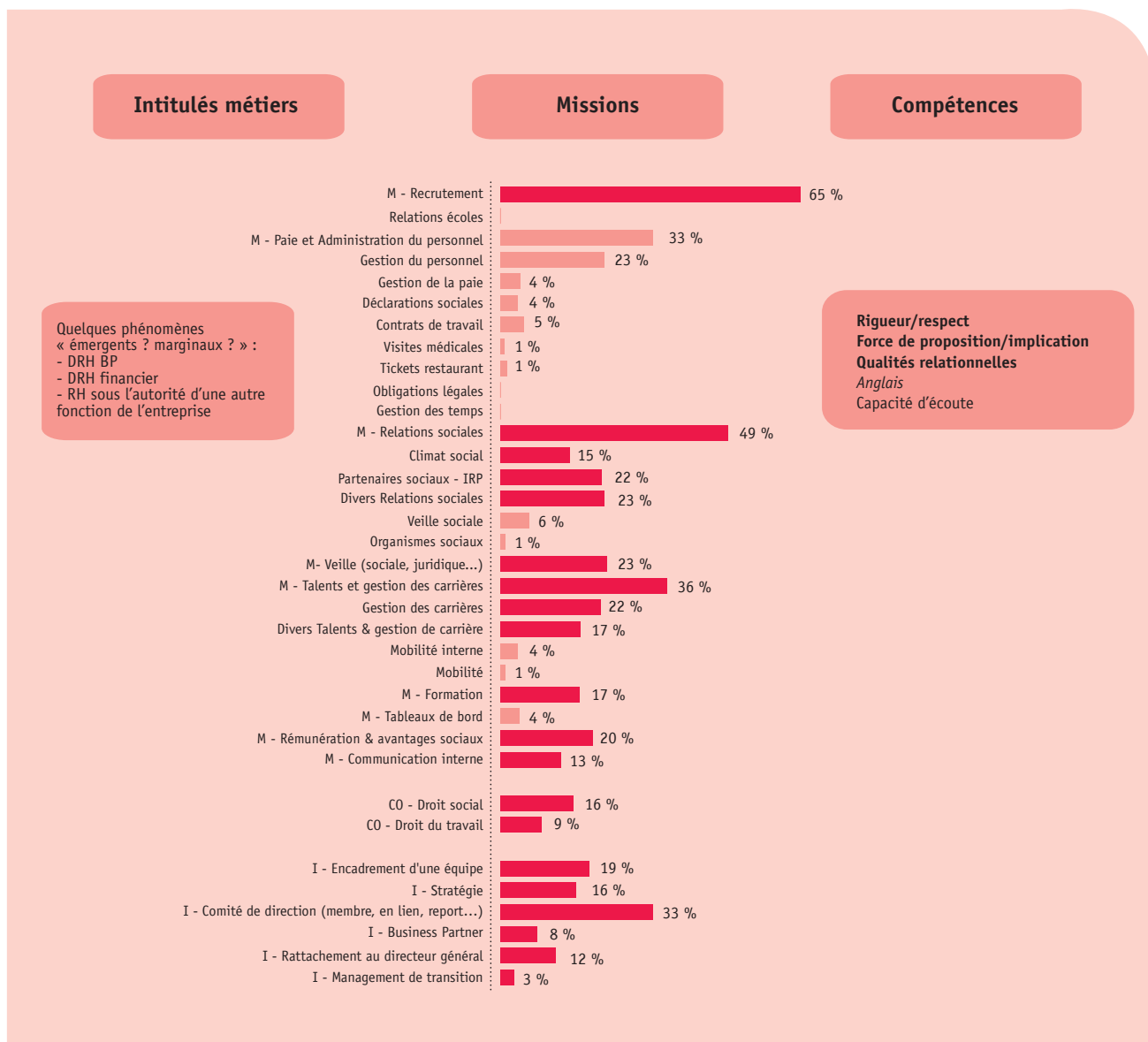
EXEMPLES D'OFFRES

Site (170 personnes) spécialisé dans la fabrication de formes pharmaceutiques sèches, liquides et pâteuses, recherche un(e) : **Assistant(e) ressources humaines** H/F à temps partiel CDD/ Possibilité de CDI à terme.

Poste et missions : **sous la direction de la Responsable des Ressources Humaines**, vous assurez les missions principales suivantes : **Formation** : recueil des besoins - réalisation du plan de formation - inscription auprès des organismes de formations - prise en charge OPCA - suivi des dossiers de formation - réalisation du bilan de formation. **Administration du personnel** : préparation des dossiers d'embauche : CDI, CDD (déclaration unique d'embauche, registre du personnel, affiliation mutuelle) - saisie des attestations pôle emploi sur logiciel de paie, radiation auprès de la mutuelle, certificat de travail - saisie des arrêts de travail/AT/congé maternité sur logiciel de paie - suivi des remboursements CPAM - gestion des visites médicales - diverses attestations - bilan des accords annuels.

Profil : **licence RH**, bonne maîtrise des **outils informatiques** Excel, Word. Autonome et rigoureux, vous avez le sens du service et des responsabilités en entreprise. Votre capacité d'écoute des autres vous permet de maîtriser ce poste, dans un environnement exigeant et stimulant.

Groupe industriel de services, leader européen sur son marché (257 centres, 18 500 personnes, 240000 clients, 1,2 milliards de chiffre d'affaires), est spécialisé dans la location entretien de vêtements professionnels, d'articles textiles et d'équipements en hygiène et bien être. Présent en France, au Brésil et dans 8 autres pays européens (Portugal, Belgique, Espagne, Italie, Allemagne, Luxembourg, République Tchèque), en croissance continue depuis 40 ans, aussi bien en France qu'à l'étranger. Nous recherchons pour notre site de LE MANS (72), un(e) : **Assistant(e) ressources humaines** - H/F Poste à pourvoir immédiatement, en CDI **rattaché(e) au Directeur du centre, en lien avec la Responsable Régional RH**, vous êtes le **support quotidien des opérationnels** et êtes **garant(e) du maintien d'un bon climat social**. Vous **assurez l'intégralité de la fonction RH sur un site industriel : assurer la gestion administrative du personnel** (rédaction des contrats et documents afférents, formalités d'embauche et de départ, attestations diverses. ..), **assembler les éléments de paie, élaborer et contrôler la paie, s'assurer de la conformité de l'entreprise à ses obligations légales** et conventionnelles en matière de droit du travail, **participer à divers projets RH en matière de communication, d'organisation d'évènements sociaux**, d'information du personnel, **participer au recrutement des salariés de l'établissement**. Profil : de **formation Bac +2 à Bac +4 en Ressources Humaines ou équivalent**, vous avez une expérience significative dans un service du personnel, de préférence en milieu industriel. Vous disposez d'un **excellent relationnel** garant de vos échanges avec votre Direction et avec les salariés (es) du centre. Une bonne **maîtrise de SAP** et/ou du logiciel HR ACCESS serait un plus.



Quelques phénomènes « émergents ? marginaux ? » :
 - DRH BP
 - DRH financier
 - RH sous l'autorité d'une autre fonction de l'entreprise

Rigueur/respect
Force de proposition/implication
Qualités relationnelles
Anglais
 Capacité d'écoute

■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
 M – Nature des missions
 E – Expérience demandée
 CO – Connaissances requises pour le poste
 I – Indicateurs
 F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

Association d'éducation populaire acteur de l'économie sociale, nous recherchons pour notre siège social régional à MARSEILLE, un **Directeur des ressources humaines** H/ F. **Sous l'autorité du Directeur de l'association, membre du comité de direction**, et en encadrant une petite équipe, il (elle) aura en charge : **l'élaboration et le contrôle du respect des procédures internes et de la réglementation en vigueur**, le suivi de l'ensemble des questions juridiques liées à l'application du droit du travail au sein de l'association, **conseil aux directions de site**, le suivi et la **gestion des dossiers sociaux et des contentieux - l'administration du personnel** - La supervision de la **paie** et des dossiers qui y sont liés (notamment la DSN) - La gestion et le développement de la **politique Ressources Humaines** mise en place (**formation professionnelle, recrutement, GPEC...**) en lien avec les orientations nationales, **l'animation des instances représentatives** du personnel (DP, CHSCT...), **l'encadrement d'une équipe** (paie et RH).

Profil : pour ce poste à responsabilité et évolutif, une **formation initiale en 3ème cycle (Ressources Humaines, droit social)** ainsi qu'une expérience significative en milieu associatif ou secteur de l'économie sociale s'avèrent indispensables. Vous êtes **réactif(ve)**, autonome et apprécié(e) pour votre capacité d'adaptation et d'anticipation ainsi que votre sens de la **pédagogie**. Vous maîtrisez la réglementation sociale, disposez de capacités relationnelles et rédactionnelles et avez une **bonne maîtrise de l'outil informatique** (Word, Excel, Access, **internet**, messagerie). Vous êtes doté(e) d'un **excellent relationnel** et d'une **rigueur** éprouvée.

Nous recrutons un **Directeur des ressources humaines** H/F. **Rattaché(e) à la Direction Générale**, vous êtes **membre du Comité de direction** et avez pour principales missions sur un périmètre de 700 collaborateurs de : **Définir et piloter la stratégie** de gestion des Ressources Humaines de l'entreprise en accord avec la **Direction Générale et les objectifs globaux de l'entreprise (...), accompagnement de nouveaux chantiers...** Promouvoir un **climat social serein et propice à la conduite des activités de l'entreprise** et prévenir les conflits sociaux (...), **promouvoir la marque employeur (...)**, Piloter l'équipe des Ressources Humaines d'une dizaine de collaborateurs placée sous votre responsabilité.

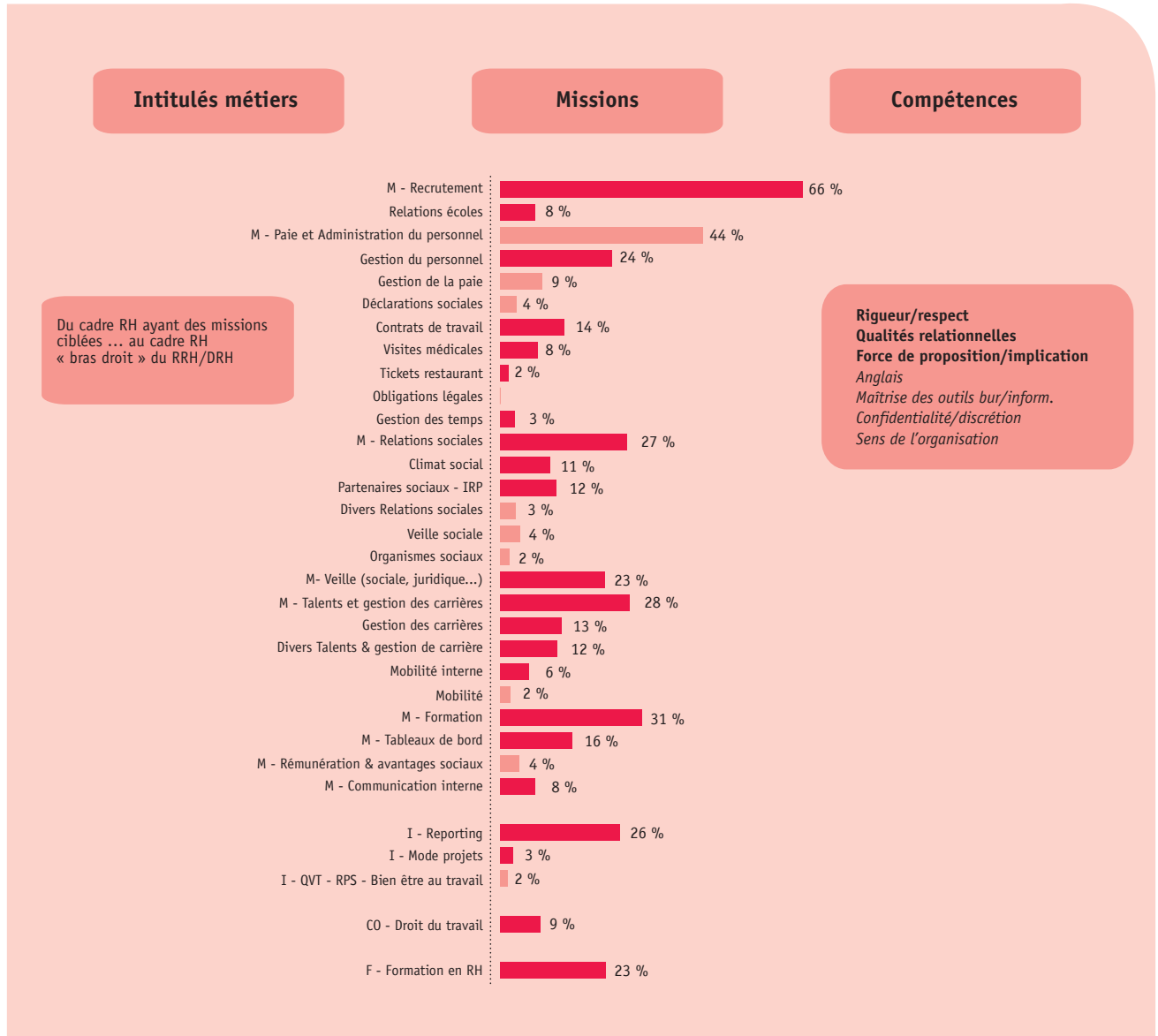
Profil : de **formation BAC +4/5 type Ecole de commerce / Droit du travail**, vous avez acquis au travers de votre expérience en Gestion des Ressources Humaines de 10 ans minimum de très solides compétences en matière de réorganisation d'entreprise, une **expertise dans la gestion des relations sociales**, l'ingénierie RH et la gestion de projet. Vous maîtrisez obligatoirement les textes réglementaires en matière de droit du travail en Côte d'Ivoire. **Doté de connaissances étendues en finance, gestion, droit, vous avez une vision globale des fonctions de l'entreprise et une bonne culture économique. Fin négociateur, diplomate, pragmatique, force de proposition, vous êtes charismatique, savez anticiper et organiser.**

Groupe présent à l'international dans le domaine des biens de consommation haut de gamme. La DRH groupe, organisée en pôle de compétences, crée un poste supplémentaire de **DRH Fonctions** en charge de la famille professionnelle : finance, juridique et digital. Poste et missions : **membre du Comex**, son objectif est d'expliquer la mise en place de la politique ressources humaines et **d'accompagner les managers dans le déploiement**. Il participe et intervient aux Comités de Direction des équipes des fonctions du Groupe. Il déploie l'ensemble des politiques (performance, rémunération, classification, gestion des carrières...) auprès de l'ensemble des familles professionnelles : il communique, explique, convainc. Il acquiert une connaissance mondiale des familles professionnelles concernées et en particulier des ressources clés. Il accompagne et conseille les Directeurs des familles professionnelles du Groupe pour tout sujet lié à la gestion des équipes en concertation avec le DRH Groupe et le Directeur de la gestion des talents.

Responsable ressources humaines futur Directeur administratif & financier (H/F) 28 personnes en région parisienne, 200 dans le monde, dans le domaine de la climatisation. Rattaché(e) directement à la Direction.

Secrétaire général adjoint ou **DAF** en charge des ressources humaines.

CADRES RH GÉNÉRALISTES



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
M – Nature des missions
E – Expérience demandée
CO – Connaissances requises pour le poste
I – Indicateurs
F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

NOUS AVONS UN POSTE POUR **TOI ! Généraliste ressources humaines** H/F (poste de cadre) **Rattaché(e) au Responsable Relations Sociales France**, tu auras les missions principales suivantes : Participation et support à la **préparation des négociations** pour la France, Participation et support à la **préparation des réunions du comité central d'entreprise**, Etablissement de la **veille juridique, support juridique** pour les 4 sites français, **Support au Responsable Relations Sociales France**, Participation active aux **projets RH** pour la France, **Gestion de projets transverses**. Tu assureras la mission de correspondant Informatique et liberté pour l'entreprise.

Nous recherchons les compétences et profil suivants : Connaissance du fonctionnement d'une entreprise, de sa structure et des enjeux business. Capacité d'analyse et de préconisation de solutions adaptées au contexte de l'entreprise. **Force de proposition**. Excellent niveau de français et capacités rédactionnelles. Sens du service, disponibilité et diplomatie. **Bon communicant**, écoute, rigueur, capacité à gérer les priorités. **A l'aise avec les outils informatiques** (Word/Excel/Powerpoint, SAPGV...). **Bon niveau d'anglais. Bac 5 en droit social**. Expérience de 5 ans minimum sur un poste de RH. Des déplacements ponctuels sont à prévoir. La notion de **confidentialité** doit être essentielle à tes yeux. Tu es l'ambassadeur des valeurs et de l'éthique.

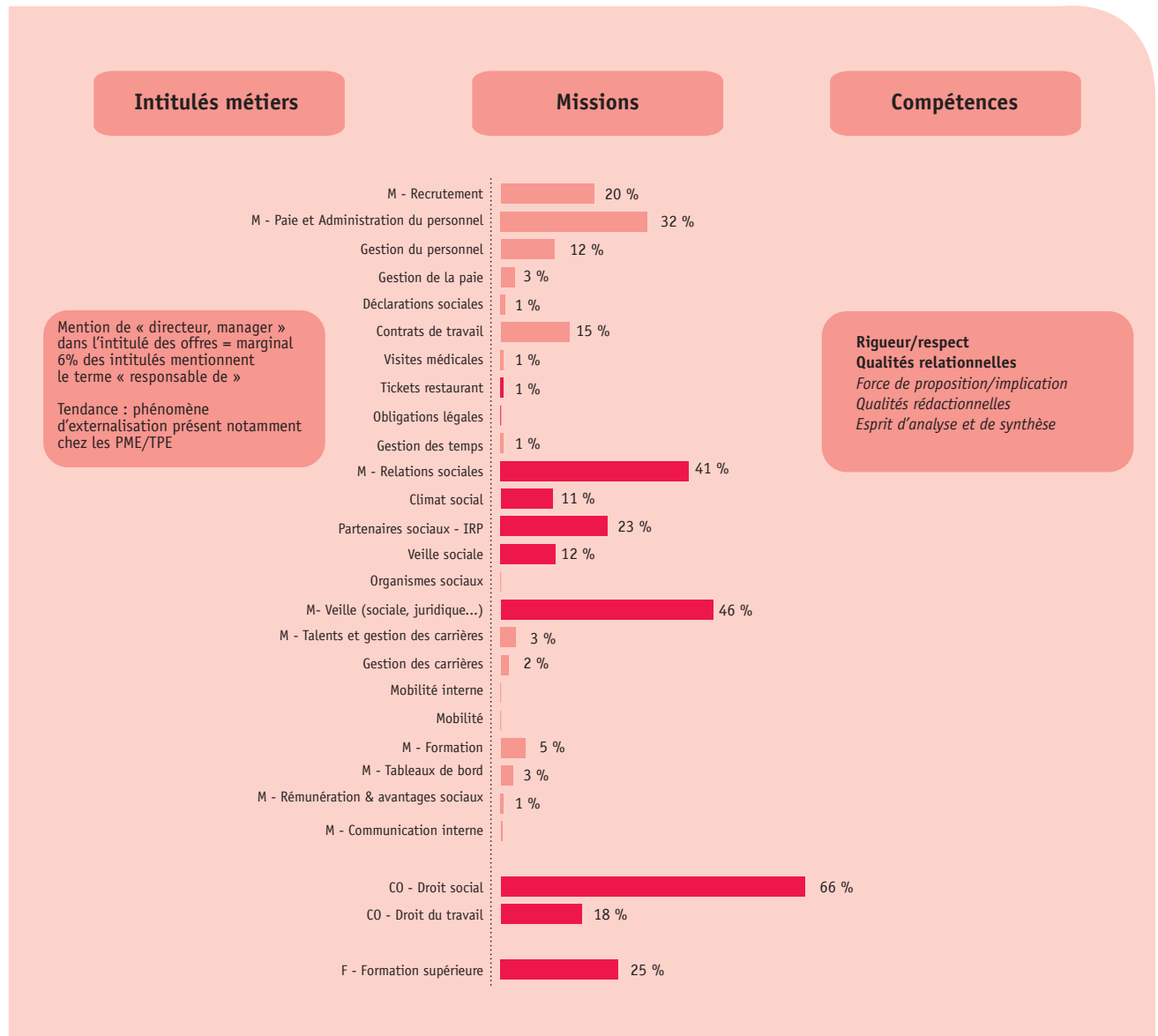
Leader de la fabrication de tissus industriels et des matériaux composites, nous comptons plus de 5 000 employés répartis dans des sites de fabrication, bureaux de vente et centres de R/D partout dans le monde (...). Dans le cadre de la création du site de production de Roussillon (38), nous recrutons un(e) **Chef de projet RH** H/F. **Rattaché(e) au RRH**, vous l'accompagnez dans la **gestion opérationnelle du site**. Grâce à une expérience sur site industriel, vous prenez en charge des **missions RH variées** : ADP, projets transversaux. Vous participez à une expérience rare : le lancement d'un site industriel.

Missions : **Mener les processus de recrutement** des opérateurs. **Structurer la démarche recrutement** en lien avec des partenaires extérieurs. Rédiger/préparer les **contrats de travail**. Contribuer aux **études de poste/de rémunération**, réaliser des **statistiques/un reporting** mensuel. **Piloter la fonction RH sur le site** (120 personnes)/ **apporter un appui aux opérationnels** dans la gestion sociale/humaine des équipes et sur toute question juridique. Gérer les **tâches administratives** : actualiser les tableaux de bord, formalités sociales/fiscales, indicateurs sociaux, procédures internes, contrats de travail... Mener des analyses quantitatives/qualitatives des indicateurs RH. **Accompagner le RRH dans la gestion du plan de formation**. Préparer les réunions avec les **IRP**, les élections professionnelles, la rédaction des documents obligatoires.

Profil : anglais courant, avec une expérience d'au moins 5 ans dans une fonction RH généraliste, acquise sur site industriel (3 ou 5*8) dans un groupe international. Formation **Bac +4/5 avec une spécialisation en RH**. Expérience confirmée de recrutement d'opérateurs, connaissances en droit social. **Bras droit du RRH**, vous conseillez les opérationnels et avez le sens du service. Doté(e) d'un **bon relationnel**, du sens de l'écoute, vous **savez gérer/prioriser des tâches multiples**. Impliqué(e), autonome, **force de proposition**, vous avez le sens de la **confidentialité**.

Au sein de la direction des Ressources Humaines **sous la responsabilité de la DRH, Chargé des ressources humaines** H/F vous intervenez plus particulièrement autour des missions principales suivantes : **Administration du personnel** : rédaction des contrats de travail et autres courriers RH divers - interface avec le service paie (préparation, saisie et transmission des éléments de paie) - gestion des visites médicales d'embauche - suivi et mise à jour des tableaux de bord RH. **Recrutement** : rédaction et mise en ligne des annonces - tri des CV et présélection des candidats - conduite des premiers entretiens. **Relations sociales** : assurer le support aux réunions avec les Instances Représentatives du Personnel - préparer tous les éléments nécessaires pour les réunions - participation aux réunions - élaboration / relecture des procès-verbaux. Formation : **gérer et piloter le plan de formation** en collaboration avec le service Formation Centrale. Profil : de formation supérieure, **Bac5 de type Ecole de Commerce, Master RH** ou équivalent, vous disposez déjà d'une expérience dans les Ressources Humaines. Vos qualités organisationnelles et relationnelles, votre sens de la **confidentialité**, votre **force de proposition** et votre esprit d'équipe vous permettront de réussir dans cette fonction. Vous **maîtrisez** parfaitement les outils **Pack Office**.

JURISTES/AUDIT SOCIAL/AFFAIRES SOCIALES



Mention de « directeur, manager » dans l'intitulé des offres = marginal
6% des intitulés mentionnent le terme « responsable de »

Tendance : phénomène d'externalisation présent notamment chez les PME/TPE

Rigueur/respect
Qualités relationnelles
Force de proposition/implication
Qualités rédactionnelles
Espit d'analyse et de synthèse

■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
M – Nature des missions
E – Expérience demandée
CO – Connaissances requises pour le poste
I – Indicateurs
F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

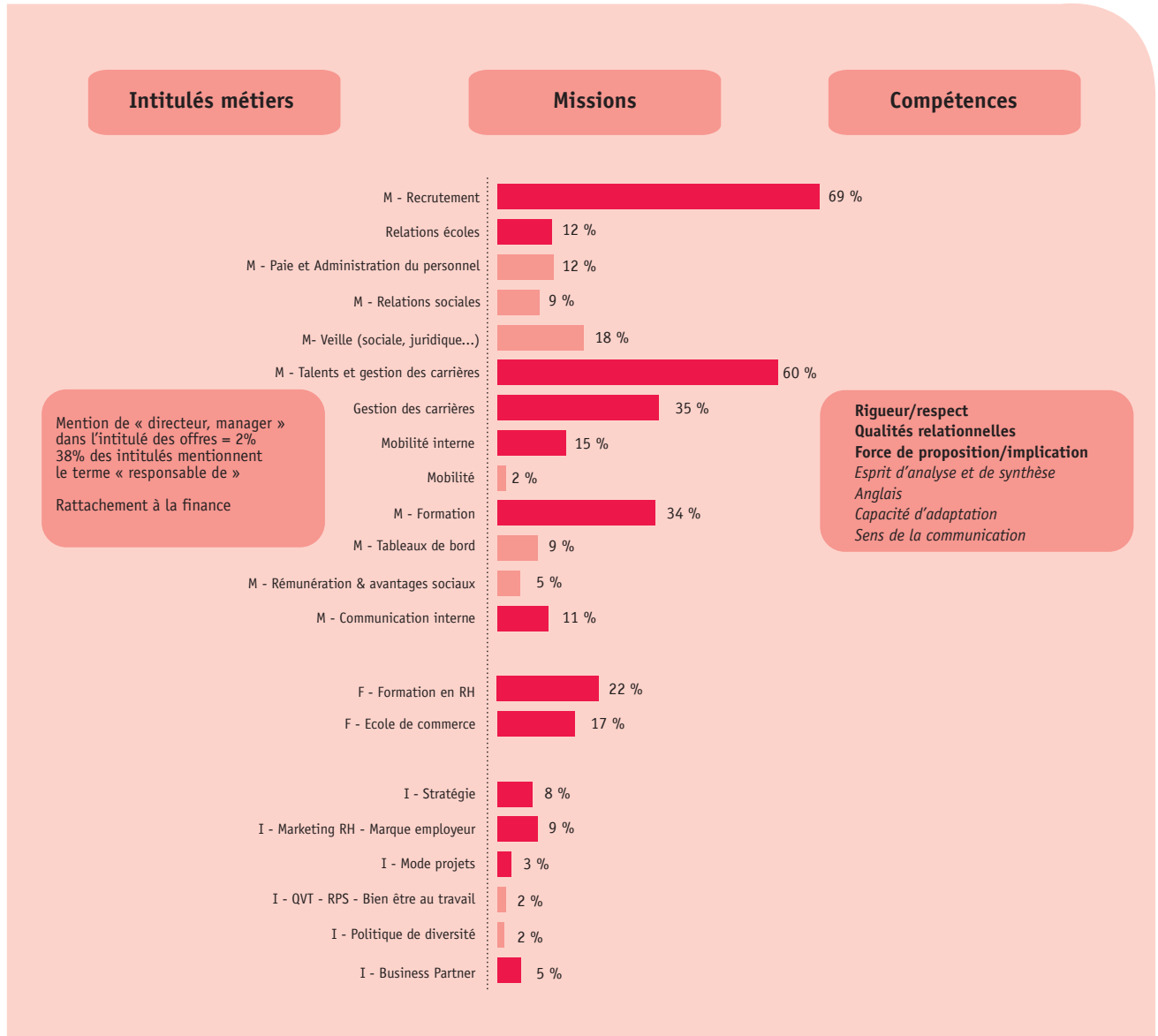
Un des leaders mondiaux de l'imagerie recrute pour sa Direction des Ressources Humaines, un(e) : **Juriste social** (CDD 12 mois). **Rattaché(e) au Directeur des Affaires Sociales**, vous contribuez, par une **veille juridique** constante, à la bonne **application du droit social**, en l'adaptant au contexte spécifique interne et en partageant votre expertise auprès des RRH et des managers opérationnels. Associé(e) en amont desancements des projets, vous **identifiez les risques juridiques potentiels**, recherchez des solutions pragmatiques et sécurisées et accompagnez le déploiement des projets auprès des équipes. Vous **intervenez en support/conseil aux managers opérationnels ou RRH** pour l'ensemble des problématiques individuelles et collectives de droit du travail. Doté(e) d'une bonne communication orale et écrite, vous participez à la **préparation des réunions avec les représentants du personnel** et les **organisations syndicales** (préparation des notes, supports et rapports périodiques nécessaires aux informations/consultations des instances et aux négociations).

Profil : de **formation juridique supérieure de type Master 2**, vous disposez de 3 années minimum d'expérience professionnelle dans une fonction similaire et de **bonnes qualités relationnelles et rédactionnelles**. Vos qualités **d'écoute**, votre **sens du service**, vos capacités **d'adaptation** et votre **pragmatisme** vous permettront de mener à bien cette mission.

Groupe majeur du secteur d'accueil et de services pour les personnes âgées en France, recrute un(e) **Responsable affaires sociales** pour accompagner ses directeurs d'établissements. Poste et missions : au sein de la Direction des Ressources Humaines, vous êtes **rattaché(e) au Directeur affaires sociales**. Votre rôle est d'assurer le respect des textes en matière de législation sociale sur votre périmètre et de **favoriser le développement des relations avec les partenaires sociaux**. Dans ce cadre, vous avez pour missions : **conseil aux directeurs d'établissements** sur l'application de la législation du travail, de la convention collective CCU et des différents accords d'entreprise. **Veille juridique sur la législation sociale. Assistance et conseil aux directeurs d'établissements dans la gestion des IRP**. Participation aux **relations avec l'administration du travail**. Vous veillez également à la mise en œuvre et le développement de la politique RH au sein du groupe. Le poste est à pourvoir en CDD. Profil : de **formation en ressources humaines ou juridique (Bac +4/ bac +5)**, vous avez des bases théoriques **solides sur la législation sociale** et les procédures **contentieuses**. Des **qualités rédactionnelles**, un sens du service et une capacité à dialoguer de manière **diplomate** avec vos interlocuteurs sont indispensables.

Notre client, **cabinet d'expertise comptable** bien implanté et reconnu en Dordogne, a pour objectifs **d'accompagner sa clientèle TPE et PME** en menant à bien **ses missions de conseil**. Souhaite aujourd'hui recruter un **Juriste en droit social/Responsable service social** basé à Périgueux. Nous recherchons une personne capable de **prendre en charge le conseil en matière de Droit social auprès d'une clientèle variée**. Vous intervenez pour **l'établissement des contrats** et des procédures complexes et prenez en charge les **missions d'audit social**. Fort de votre expertise et disposant d'une grande autonomie, vous vous imposez en véritable référent technique du bureau. Aussi, vous **supervisez le pôle Social composé de 6 gestionnaires paie**. Issu d'une **formation en Droit social (Bac +4 ou plus)**, vous possédez une expérience de 4 années minimum, impérativement acquise en cabinet d'expertise comptable ou cabinet d'avocat. Nous recherchons un candidat souhaitant s'investir au sein d'une structure en développement qui favorise la formation et l'évolution de ses collaborateurs. Votre candidature sera étudiée de manière totalement confidentielle.

GESTION DE CARRIÈRE, DE TALENTS/DÉVELOPPEMENT RH



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
M – Nature des missions
E – Expérience demandée
CO – Connaissances requises pour le poste
I – Indicateurs
F – Formation demandée

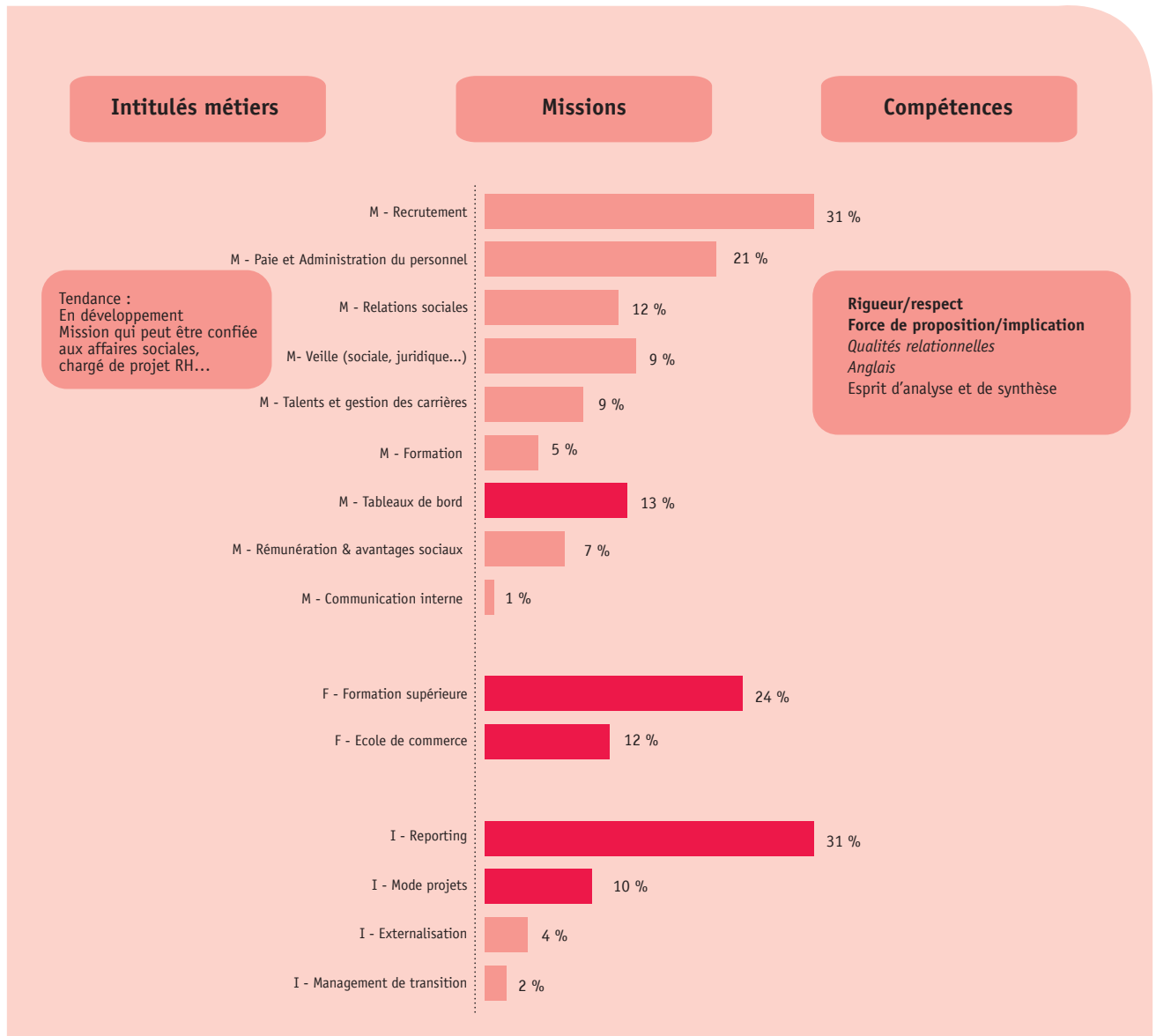
EXEMPLES D'OFFRES

Acteur majeur de l'habitat social renforce sa DRH qui agit au service de nos 230 collaborateurs. Nous recrutons **Chargé(e) de développement RH**. Vos missions principales s'articulent autour de 3 thèmes clés sur lesquels vous devez être à la fois force de proposition et opérationnel. Le **recrutement** : de l'analyse des besoins à l'intégration des candidats, le **dialogue social et la réglementation** : veille juridique, animation de réunions et groupes de travail les indicateurs RH : tableaux de bord, enquêtes, outils de suivi ... Nous vous offrons une création de poste auprès du Directeur des Ressources Humaines et une mission à responsabilités au sein d'une équipe RH. Poste conciliant réflexion, travail d'équipe et autonomie, basé à Orléans et impliquant des déplacements dans nos agences du Loiret (permis de conduire indispensable).

Vous avez après votre **formation supérieure (bac +5), spécialisée RH**, développé vos compétences de **généraliste RH** dans le cadre d'une expérience (minimum 3 ans dans le secteur des services, par ex.). Adaptable et curieux, vous aimez apporter votre valeur ajoutée et gérer les projets de manière autonome, en intégrant les dimensions sociales, juridiques et humaines. Reconnu pour votre **rigueur** et votre fiabilité, vous avez le goût des chiffres, **l'esprit d'analyse** et un savoir-faire rédactionnel. Ecoute, **qualités relationnelles**, vous permettent de partager, négocier, convaincre avec diplomatie.

Le Groupe XXX (3 milliards d'euros de CA, 8600 collaborateurs) est leader dans le domaine de la distribution de produits alimentaires (...). Recrute un(e) **Responsable développement des ressources humaines** H/F. **Rattaché(e) au Directeur Régional Terre Azur Provence-Languedoc**, vous avez la responsabilité des principales missions suivantes : 1/ **Recrutement** - sur un périmètre diversifié (logistique, commerce,...), vous assurez l'ensemble du processus de recrutement du site en collaboration avec les chefs de service : définition des besoins, sourcing, pré-sélection, accueil des nouvelles recrues, vous **animez la politique de recrutement** des stagiaires écoles, des personnes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, des travailleurs handicapés, vous organisez et suivez l'intégration des nouveaux collaborateurs, après leur prise de poste. 2/ **Communication** - Vous assurez la gestion de la **communication externe et interne** : vous mettez à jour les documents RH, organigrammes, livrets d'accueil ..., vous établissez des relations de proximité avec les acteurs locaux de l'emploi (Pôle Emploi, missions locales, ...). Vous construisez ainsi de solides partenariats, vous contribuez, en autonomie et/ou en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines Groupe, aux opérations de **développement de l'image employeur** : salons, forums écoles, Négociales,... 3/ **Gestion des compétences** - En lien étroit avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe, vous suivez et accompagnez les équipes de votre périmètre d'actions dans une logique de formation, de développement des compétences et de gestion des carrières : suivi et la mise en place des formations, suivi du processus d'évaluation du personnel, entretien de seconde partie de carrière. 4/ **Relations sociales** - Vous préparez les réunions de CE/ DP et assistez le directeur dans la conduite de celle-ci. Vous suivez les obligations légales, la coordination avec le service affaires sociales du siège. Profil : de **formation bac +4/5 à dominante RH**, vous disposez d'un minimum de 5 ans d'expérience acquise dans une fonction RH globale à dominante recrutement, au sein d'un site opérationnel. Outre vos compétences techniques, vous êtes doté(e) de **capacités d'analyse**, d'un sens de l'écoute développé, de **qualités relationnelles** et vous aimez le travail en équipe.

Cabinet recrute pour un de ses clients un : **Directeur développement carrières et emplois** (H/F). Entreprise et contexte : groupe indépendant (1400 personnes) (...). Sous la **responsabilité directe du Vice-président Finances Groupe, en lien avec votre homologue sur le volet Administration et Gestion du Personnel, vous êtes membre du Codir DAF**. Vous vous appuyez sur une **équipe de 2 personnes**, un responsable formation et une assistante. Votre fonction s'articule autour des missions suivantes : **Animer et développer votre équipe** siège et vos relais sur les différents territoires. **Structurer le dispositif de gestion des compétences au sein du groupe** en appui sur un logiciel dédié. **Animer la gestion des compétences** au plus près des managers et du terrain. Concevoir et déployer le **plan de formation et de recrutement** en analysant les besoins, recherchant des partenaires, proposant des solutions, arbitrant, **optimisant le budget**, rédigeant des procédures, accompagnant le terrain. **Veiller à la cohérence salariale** au sein du Groupe (...). Développer et suivre des indicateurs de **performance et des tableaux de bord**. Alimenter les outils informatiques. Profil : H/F, de **formation supérieure type Ecole Supérieure de Commerce option RH Master 2 en droit ou 3ème cycle GRH, IAE, MBA**, vous souhaitez valoriser votre expérience d'au moins 5 ans au sein d'un groupe sur une fonction de développement RH (formation, recrutement, emplois, gestion des talents...). Parcours en entreprise et/ou dans le conseil.



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
M – Nature des missions
E – Expérience demandée
CO – Connaissances requises pour le poste
I – Indicateurs
F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

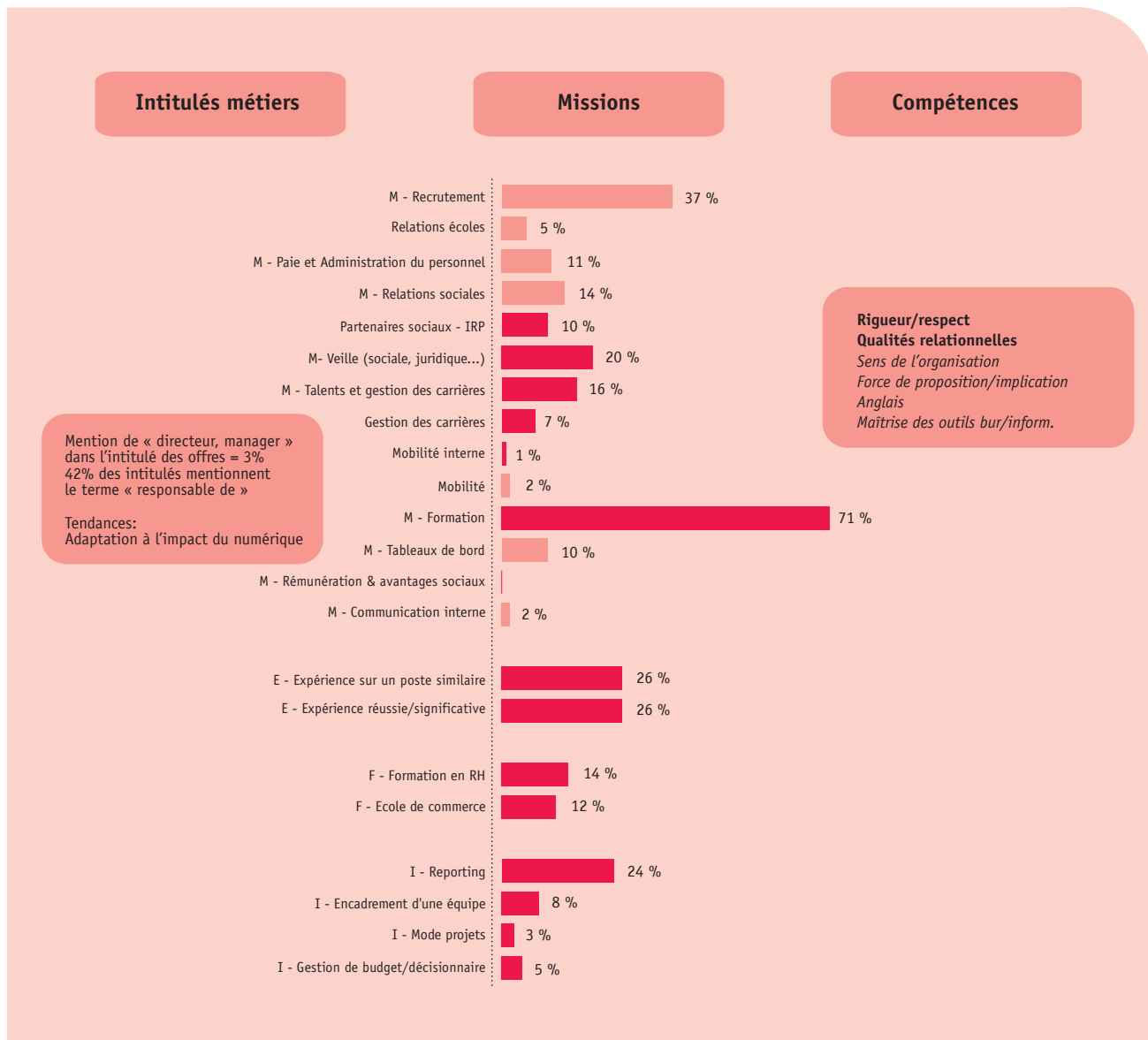
Leader du déstockage physique en France (...). Pour accompagner notre croissance, nous créons un poste de **Chargé de projet SIRH** (H/F).

Dans le cadre de la mise en place d'un SIRH, vous **assurez la gestion opérationnelle du projet** en participant aux missions suivantes : **analyser les besoins de la DRH et rédiger le cahier des charges, piloter le déploiement de la solution SIRH** retenue, **animer les réunions de cadrage** puis apporter les ajustements nécessaires, **rédiger un guide de formation, former et assister les utilisateurs** lors du démarrage opérationnel. En parallèle, vous serez en charge de : **superviser la paie, optimiser les outils de gestion internes, participer aux travaux déclaratifs** (DADS, DSN) pour le paiement des contributions sociales et aux travaux sur la participation et l'intéressement, **créer des tableaux de bord** mensuels pour le **bilan social, la NAO**.

Profil : de formation type **Bac +3/4 en Ressources Humaines**, vous avez une parfaite **maîtrise des techniques de paie** (procédures, logiciels et paramétrage), Vous possédez de **bonnes connaissances en informatique** et des compétences en **gestion de projet** qui vous permettront d'être l'interlocuteur direct auprès de notre DSI. Organisé(e), sachant travailler en équipe, vous êtes doté(e) d'un bon relationnel et d'un talent de négociateur.

Acteur leader dans le secteur des services aux entreprises en fort développement à l'international recrute son **Responsable du reporting social groupe** H/F. **Rattaché(e) à la Directrice de la Gestion Sociale au sein de la DRH groupe**, vous êtes **responsable du reporting social** sur l'ensemble du périmètre du groupe. A ce titre, vos principales missions vous amènent à : développer, animer et produire les indicateurs sociaux pour le groupe en France et à l'international. **Assurer la maîtrise d'ouvrage du système d'information Business Object en relation avec la Direction des Systèmes d'Information**. Produire le rapport RSE du groupe. Profil : de **formation supérieure en finance/contrôle de gestion ou ressources humaines**, vous justifiez d'une expérience d'au moins 5 ans à un poste similaire acquise impérativement dans un environnement international. Vous êtes doté(e) de solides qualités d'écoute et d'analyse alliées à un sens aigu de la **rigueur** et de l'autonomie. Au-delà de vos compétences techniques, votre capacité à vous inscrire dans une **relation «client / fournisseur» à l'égard de la communauté RH et business** (RH corporate et filiales, DG filiales, etc.) et à appréhender des structures décentralisées sont des atouts essentiels pour réussir dans la fonction. Vous disposez d'une **maîtrise des outils informatiques** et idéalement d'une connaissance avérée de **Business Object. Anglais professionnel** indispensable. Poste en CDI basé à Paris et à pourvoir dans les meilleurs délais. Les possibilités d'évolution au sein du groupe sont réelles pour un candidat de valeur.

Recrute un **Chargé de projet ressources humaines** Au **sein de la Direction des Ressources Humaines** (DRH), vous pilotez un projet de standardisation et de simplification des processus RH. A ce titre, vous intervenez sur ces différents volets : **Harmonisation et mise en œuvre du processus RH** : vous mettez en place de nouveaux processus afin d'harmoniser les pratiques de la DRH, vous **développez des outils permettant de gérer de manière fluide les différents process d'administration RH, SIRH et paie**, vous assurez le suivi de l'implémentation de projets pilotes suivant une méthodologie de déploiement, vous **élaborez des supports pour la communication projet** (partenaire sociaux, collaborateurs etc.), vous **animez les équipes projet**. Vous **coordonnez l'approche de conduite du changement** et l'adaptation de ces nouveaux processus auprès des utilisateurs de l'ensemble de la DRH, vous formez et vous assurez de l'appropriation des nouveaux outils par les utilisateurs. Vous êtes en charge de remonter l'avancée du projet auprès de notre maison mère en Allemagne. **Vous animez et coordonnez les équipes projet**. CDD de 18 mois. Profil : de formation Bac +5 en Ressources Humaines, vous bénéficiez d'une expérience probante dans ce domaine. Vous bénéficiez d'une expérience réussie d'au moins 7 ans idéalement dans la mise en place de processus et d'organisations dans les SIRH ou dans l'administration du personnel (...).



■ % supérieurs à la moyenne des métiers

Nomenclature :
 M – Nature des missions
 E – Expérience demandée
 CO – Connaissances requises pour le poste
 I – Indicateurs
 F – Formation demandée

EXEMPLES D'OFFRES

N° 1 mondial de la vente de Prêt à Porter, le Groupe XXX se présente sous sept formats commerciaux en France. Elle possède 6.104 établissements répartis dans 86 pays. Implanté en France depuis 1989, le Groupe compte aujourd'hui 280 points de vente en France, 7 enseignes et 7800 salariés. Fondé sur des valeurs humaines fortes, la politique RH du Groupe vise à privilégier la promotion interne, à accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences et à développer les valeurs sociales propres au Groupe. Pour cela, nous recherchons un **Chargé de formation**.

Poste et missions : **rattaché au Responsable formation**, vous faites partie d'une équipe de 3 chargé(e)s de formation. Vos responsabilités porteront sur **l'ingénierie** et principalement **l'animation de formation** : Ingénierie : Recueil des besoins, création et mise en œuvre des plans de formation pour adhérer aux différentes entités du groupe, Gestion des programmes de formation existants et de leur développement déploiement de nouveaux projets en fonction des axes définis par la politique d'entreprise, **Développement de solutions e-learning** et modules de **formations sur notre intranet**. Animation : Animation de formations pour notre population magasin, Partenariat avec des organismes externes et adaptation aux valeurs de l'entreprise lors de sessions de formation, Participation à l'animation d'événements associatifs soutenus par le groupe.

Profil : de **formation supérieure en Ressources Humaines (bac+4/5)**. Vous justifiez d'une expérience d'au moins 3 ans comme chargé formation. Vous êtes **rigoureux, pédagogue**, vous possédez un **bon sens de l'organisation** et appréciez le **travail en équipe**. Vous êtes doté(e) d'un très **bon relationnel**, dynamique, disponible, vous connaissez les **nouveaux outils de formation**. Vous faites preuve de flexibilité et de réactivité. Vous êtes mobile sur la France et parlez correctement **l'Anglais** et/ou **l'Espagnol**.

Le Groupe XXX recherche un(e) **Manager formation digitale (H/F)**. Alten engage un **processus de transformation de la formation** aujourd'hui en présentiel à 95% vers une formation blended, utilisant l'ensemble des outils digitaux. Le Manager formation aura pour **responsabilité d'accompagner cette transformation** notamment sur les métiers de gestion de projet ou à destination des ingénieurs, les métiers support du groupe (finance, RH...). Les tâches du poste : **Proposer** et **déployer des programmes de formation** adaptés à nos métiers Ingénierie pédagogique multimédia : Analyse du besoin, Proposition de solutions innovantes et mobiles (**e-learning, classe virtuelle, vidéos professionnels, Mooc...**), Mise en place de la solution technique, **Production du livrable** (storyline, e-doceo disponible à ce jour) : **scénarisation** des contenus et **conception des ressources pédagogiques, Gestion de la plateforme e-learning**, Maintenance des formations, Evaluation des formation. Compétences : **titulaire d'un Bac +5**, vous bénéficiez d'une expérience réussie d'au moins 6 ans dans le domaine de la formation et particulièrement dans la **conception multimédia et les techniques digitales**. Vous avez une forte expérience dans la création de programmes de formation. Connaissances des outils **storyline, e-doceo**. Connaissance de la **plateforme Moodle** - Capacité d'innovation, qualité de communicant, **aisance relationnelle**, capacité de **conviction** - Qualité d'écoute, d'analyse et de synthèse - Capacité à travailler en transverse et en mode projet - Vous **coordonnez 2 chargés de formation**.

– MÉTHODOLOGIE –

Cette étude s'appuie sur une analyse des offres d'emploi relatives aux fonctions Ressources Humaines diffusées par l'Apec pour les années 2005 et 2015 (respectivement 3 001 et 13 277). A noter que les offres sont représentatives du marché de l'emploi cadre : en moyenne, près de 9 postes cadres à pourvoir sur dix donnent lieu à la diffusion d'une offre d'emploi et près d'un poste cadre sur deux sont pourvu via une offre⁴.»

A noter, une offre d'emploi ne correspond pas nécessairement à un recrutement effectif. Le rapprochement entre les offres et les recrutements réellement réalisés n'est pas pertinent.

L'étude a été menée en 2 phases, entre les mois de mars et juin 2017 :

• Une analyse quantitative des offres

L'analyse porte sur le poids (pourcentage de citations sur la base totale des annonces de l'année considérée) des différents métiers RH, leur répartition géographique, le type de contrat demandé (CDI, CDD...), le niveau d'expérience souhaité, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise qui recrute. L'analyse résulte du contenu des offres, c'est-à-dire des éléments que les recruteurs ont choisi

de mentionner et de mettre en avant dans leurs annonces et donnent un éclairage sur le marché du recrutement pour la fonction RH et sur ses évolutions.

• Une analyse qualitative (exploitation de données textuelles)

Basée sur une analyse détaillée des champs sémantiques (réalisée via la plateforme d'analyse lexicale Synomia), les offres ont été étudiées à travers la génération de mots clés et en fonction de leur fréquence d'apparition. Plusieurs thématiques ont été constituées à partir de ces mots-clés : les types de missions attendues par les recruteurs, les compétences requises, les savoirs et connaissances recherchés, les niveaux d'expérience et de formation demandés.

Par ailleurs, certains indicateurs ont été construits sur des facteurs spécifiques que nous voulions observer, comme la participation à la stratégie de l'entreprise ou le fait d'être membre du codir par exemple. Certains indicateurs ont également été créés à partir de ce qui a émergé de l'analyse lexicale (c'est le cas pour les activités de « reporting » ou de réalisation de « tableaux de bord »).

4. Étude Apec Sourcing cadres - Juin 2017

– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC –

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle des jeunes diplômés...) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes diplômés, des cadres et des entreprises.

Le département études et recherche de l'Apec et sa quarantaine de collaborateurs animent cet observatoire.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.cadres.apec.fr > rubrique **Observatoire de l'emploi**

© Apec, 2017

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-1058-9

OCTOBRE 2017

Cette étude a été réalisée par le département études et recherche de l'Apec.

Pour l'Apec :

Analyse et rédaction : Sylvie Hestin.

Traitements statistiques : Cristina Turlueanu.

Maquette : Daniel Le Henry.

Direction de l'étude : Maïmouna Fossorier.

Direction du département : Pierre Lamblin.

Pour l'ANDRH :

Bénédicte Ravache.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

POUR CONTACTER L'APEC

0 809 361 212 Service gratuit + prix appel

DU LUNDI AU VENDREDI
DE 9H À 19H