

# DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Appellations principales : Directeur des Ressources Humaines – Chef du personnel - Responsable du personnel.

**Fiche n°41**

Fonction : Gestion du personnel  
Région Bretagne

## Définition

Elabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs (gestion de l'emploi, recrutement, formation) nécessaires à une optimisation ou une adaptation des ressources humaines aux finalités économiques de l'entreprise. Assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale en intégrant les règles et les procédures du droit du travail. Conseille et assiste les responsables hiérarchiques dans cette gestion. Est responsable de tout ou partie de la politique de gestion et de développement des ressources humaines, et de la gestion courante. Peut assister le responsable d'une unité ou d'un établissement dans le cadre des relations avec les instances représentatives du personnel. En tant que directeur des ressources humaines, élabore et propose à la direction une politique de gestion du personnel et de développement des ressources humaines et définit les conditions générales de son application.

## Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier recouvre, selon la taille, la structure des entreprises, une grande hétérogénéité de situations et des niveaux de responsabilités plus ou moins larges. Sur le plan fonctionnel, l'activité s'exerce en étroite relation avec la direction et les responsables hiérarchiques des services. L'emploi/métier comporte fréquemment un rôle de représentation auprès des instances administratives et professionnelles. La fonction nécessite une grande disponibilité et des priorités à définir constamment. Dans un certain nombre de PME, s'il n'existe pas de responsable des ressources humaines, la responsabilité de l'administration et de la gestion du personnel est souvent confiée au responsable administratif et financier ou au secrétaire général.

## Formation et expérience

L'emploi/métier est accessible à partir d'une grande diversité de formations initiales selon la taille de l'entreprise, la spécialité exercée, et le niveau de responsabilité. L'accès est possible à partir de formations de niveau III (DUT GEA ou BTS comptable) ou de niveau II et I en droit, économie, sciences humaines, école supérieure de commerce, école d'ingénieurs. Le DESS de psychologie peut être apprécié dans le cadre des fonctions de recrutement. La fonction de responsable des ressources humaines peut être accessible par promotion interne, après plusieurs années d'expérience dans l'entreprise.

### COMPETENCES COMMUNES

#### Compétences techniques de base :

- Superviser, conduire, contrôler la gestion administrative du personnel (effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, dossiers individuels, rémunérations et charges sociales).
- Gérer les ressources humaines (besoins quantitatifs et qualitatifs).
- Gérer les carrières (promotion, mutation, formation). Mettre en place ou gérer les procédures de recrutement ou de plans sociaux.
- Conseiller et assister les responsables hiérarchiques des services dans l'application de la gestion du personnel et dans leurs relations avec les différentes instances représentatives du personnel.
- Participer au développement de l'information et de la communication dans l'entreprise, ou développer celle-ci.
- Veiller aux conditions générales de travail et d'application de la législation sociale.
- Assurer les relations avec les organismes sociaux et administratifs.

#### Compétences associées :

- Connaître les principes économiques de fonctionnement des entreprises.
- Maîtriser l'anglais.
- Pratiquer une deuxième langue étrangère.

#### Capacités liées à l'emploi : L'emploi requiert d'être capable de :

- Etablir une relation et un dialogue permanent avec la hiérarchie, les salariés, les organisations représentatives.
- Ecouter le point de vue des interlocuteurs en situation de négociation ou de concertation.
- Anticiper les besoins des entreprises en matière de compétences.
- Être rigoureux dans les processus de gestion du personnel.
- Gérer efficacement la carrière des salariés et accompagner leur évolution dans l'entreprise.

### SPECIFICITES

#### Activités spécifiques :

##### Activités exercées :

- Conception de la politique des ressources humaines.
- Contrôle de la politique des ressources humaines.
- Analyse d'épreuves de recrutement (tests, entretiens, graphologie...).

##### Domaines d'intervention :

- Administration du personnel.
- Emploi et carrières.
- Politique salariale.
- Relations sociales.
- Hygiène, sécurité et conditions de travail.
- Recrutement.
- Formation.
- Communication interne.

##### Responsabilités exercées :

- Rattaché au :
- Directeur général.
  - Secrétaire général.
  - Directeur de l'établissement.
  - Directeur des ressources humaines.

#### Lieu d'exercice de l'activité :

- Type d'établissement :
- Siège social de chaîne hôtelière.
  - Siège social de chaîne de restauration (commerciale, collective...).
  - Grands équipements de loisirs, culturels, sportifs...
  - Autres.
- Structure de moyenne et grande taille : privée, publique, parapublique.

#### Exigences :

- Adaptabilité
- Polyvalence
- Qualités relationnelles

#### Conditions de travail :

- Déplacements occasionnels.