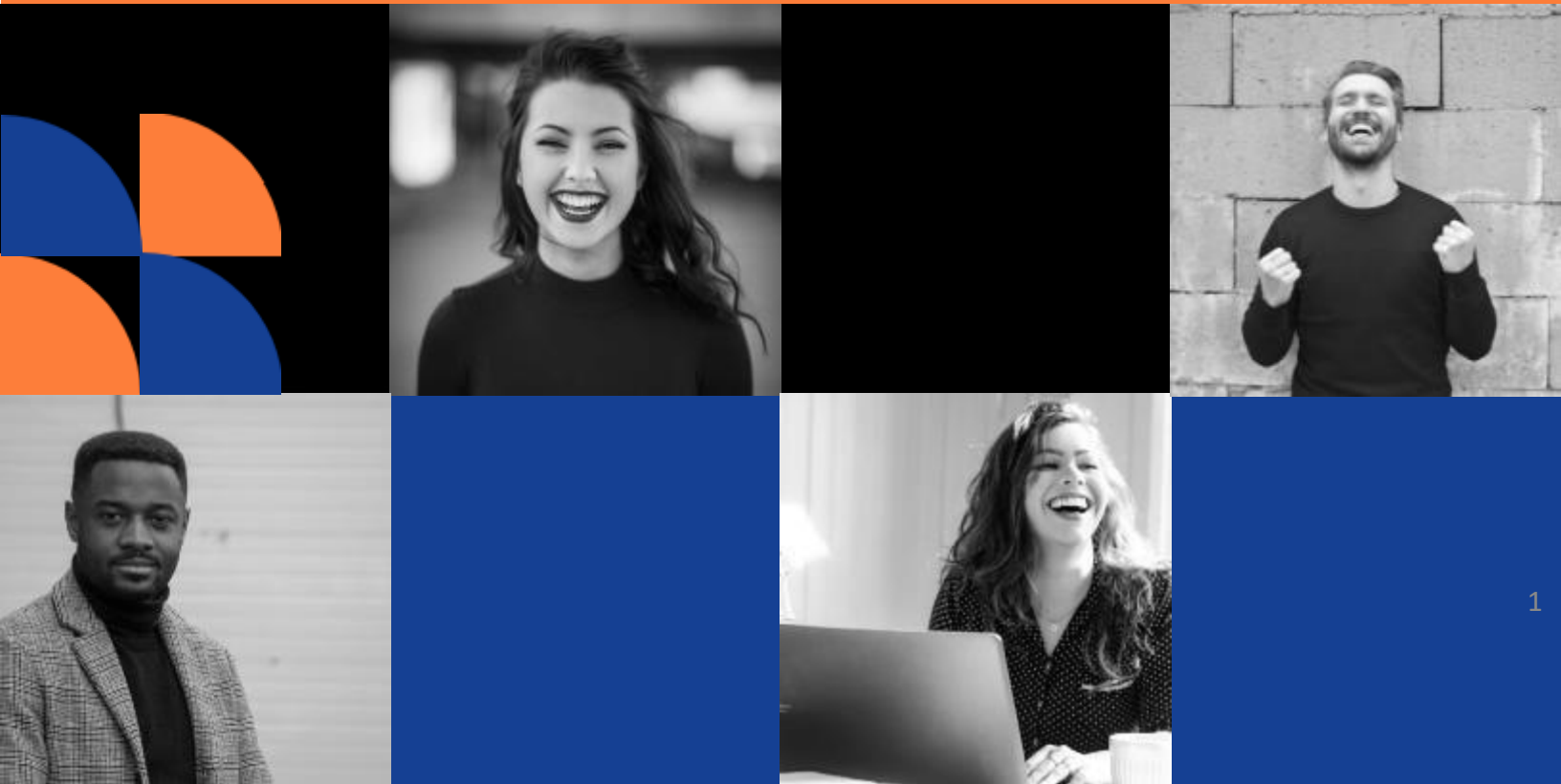


Mon Métier de Chargée/Chargé de développement ressources humaines



Chargée/Chargé de développement ressources humaines



VOS ROLES ET VOS ENJEUX

Vous déployez la stratégie RH Groupe sur votre périmètre. Vous interagissez avec divers interlocuteurs, en cohérence avec les actions de votre manager. Votre mission est axée sur la performance, servant les besoins du business et du collectif. Vous êtes capable de relayer efficacement les initiatives RH et d'animer les projets de développement. Ce poste d'entrée dans la fonction RH requiert des compétences en communication, analyse et gestion de projet, ainsi qu'une bonne compréhension des enjeux RH et business du Groupe.

VOS RESPONSABILITÉS

- Mettre en œuvre la stratégie de développement RH du Groupe sur son périmètre, en alignement avec les objectifs de Crédit Mutuel Alliance Fédérale
- Identifier et analyser les besoins en développement des compétences des collaborateurs dans son périmètre
- Concevoir et déployer des programmes de formation adaptés aux enjeux business et aux évolutions du secteur bancaire
- Accompagner les managers dans la gestion des talents et la planification des successions
- Participer à l'élaboration et au suivi des plans de développement individuels des collaborateurs
- Collaborer avec les équipes RH et les autres services pour assurer une approche cohérente du développement RH
- Contribuer à l'amélioration continue des processus et outils de développement RH au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale
- Promouvoir une culture d'apprentissage et de développement continu au sein de l'organisation
- Assurer une veille sur les tendances et les meilleures pratiques en matière de développement RH dans le secteur bancaire
- Mesurer et analyser l'impact des actions de développement RH sur la performance individuelle et collective

Exemples de parcours pour y parvenir : Formation en RH ou expérience en gestion des talents.
Connaissance des processus RH et des enjeux business.

Exemples d'opportunités à partir de ce métier :
Pour découvrir les autres métiers, consultez la [Carte des métiers et parcours professionnels](#).



Chargée/Chargé de développement ressources humaines



LES COMPÉTENCES		
SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS	SAVOIR-ÊTRE
Administration RH	Droit	Apprendre à apprendre
Animation de formation	Durabilité	Assertivité
Conseil	Langues	Être acteur du collectif
Développement RH	Marketing et communication	Être centré client
Orientation client interne	Middle & back office	Être force de proposition
Qualité	Projet et innovation	Être proactif
Recrutement	Qualité	Être responsable
Travail en équipe	Ressources humaines	Faire preuve de flexibilité
	SI & DATA	Faire preuve d'esprit critique
	Stratégie	Innovation
		Pédagogie
		Porter nos valeurs
		Savoir communiquer

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



SAVOIR-FAIRE	Définitions
Administration RH	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi et la mise à jour des dossiers du personnel • Participer à l'élaboration des rapports RH et des tableaux de bord • Traiter les demandes courantes des salariés en matière d'administration du personnel • Contribuer à l'amélioration continue des processus administratifs RH
Animation de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et adapter des modules de formation spécifiques en fonction des besoins identifiés et des objectifs pédagogiques • Maîtriser diverses techniques d'animation et les utiliser de manière appropriée pour maximiser l'engagement et l'apprentissage des participants • Gérer efficacement les situations complexes ou les conflits au sein du groupe, en maintenant un environnement d'apprentissage positif • Évaluer l'efficacité des formations dispensées et proposer des ajustements pour améliorer continuellement les programmes
Conseil	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les besoins et l'environnement du client interne, intégrer les éventuels évolutions et impacts dans l'analyse • Apporter un accompagnement de qualité adapté aux besoins de chaque partie prenante • Partager son expertise, proposer les solutions adéquates et se placer au niveau de l'interlocuteur pour faciliter sa compréhension • Éclairer et faciliter la prise de décision au service du développement de l'activité et de la prévention des risques
Développement RH	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir la stratégie RH en intégrant des méthodes pédagogiques innovantes adaptées aux objectifs du Groupe • Développer des programmes de formation personnalisés favorisant l'interaction et la participation active des collaborateurs • Évaluer la progression et l'efficacité des actions de développement RH pour assurer l'alignement avec les besoins futurs • Promouvoir une culture d'apprentissage continu stimulant l'engagement et l'assimilation des compétences clés
Orientation client interne	<ul style="list-style-type: none"> • Entretenir une relation de proximité, mettre à disposition son expertise au service de son périmètre et développer son réseau professionnel • S'intéresser au client et à son environnement, comprendre ses spécificités et ses enjeux, l'accompagner au plus près de ses besoins, projets et objectifs • Mobiliser les moyens et compétences adaptées au contexte et apporter le soutien approprié dans un objectif de qualité de service personnalisée • Se positionner au niveau de l'interlocuteur, entretenir et faire vivre une relation d'équité centrée sur la satisfaction

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



SAVOIR-FAIRE	Définitions
Qualité	<ul style="list-style-type: none">• Traiter les opérations dans un objectif d'efficacité et de confidentialité et suivre la qualité des livrables mis en place dans les délais impartis• Mettre en pratique les normes et règles de sécurité liées à l'activité et veiller à leur bonne application• Contribuer activement à la qualité des prestations proposées, participer à l'amélioration des processus et définir les indicateurs de suivi pertinents• Suivre les évolutions réglementaires dans son activité et les mettre en application en quotidien
Recrutement	<ul style="list-style-type: none">• Analyser les besoins en compétences actuels et futurs pour développer des stratégies de recrutement ciblées• Cartographier les profils recherchés et adapter les processus de sourcing en conséquence• Développer un réseau de partenaires pour enrichir les viviers de talents• Optimiser l'expérience candidat en alignant outils et méthodes d'évaluation
Travail en équipe	<ul style="list-style-type: none">• Interagir dans un environnement pluridisciplinaire, identifier et mobiliser les spécialisations adéquates dans un objectif d'efficacité• S'investir dans la dynamique d'équipe, participer à la qualité des informations transmises et s'engager dans le bon fonctionnement au quotidien• Partager son expérience, transmettre son savoir et contribuer au développement des compétences de l'équipe• Développer et entretenir un réseau interne basé sur la confiance et la qualité de la relation

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.

SAVOIRS	Compétences	Détails
Droit	• Droit des affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Droit commercial • Droit d'auteur • Droit de la concurrence • Droit de la distribution • Droit de la propriété intellectuelle • Droit de la propriété intellectuelle • Droit de l'identité de marque
	• Droit social	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de travail • Droit disciplinaire • Droit social • Gestion des instances représentatives du personnel, négociations collectives, élections professionnelles • Temps de travail, repos, congés payés
Durabilité	• Critères ESG	<ul style="list-style-type: none"> • Critères de gouvernance • Critères environnementaux • Critères sociaux
	• Diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité • Handicap • Inclusion
	• Enjeux sociaux et sociétaux	<ul style="list-style-type: none"> • Culture • Diversité • Égalité • Handicap • Inclusion • Précarité • Vivre ensemble
	• Environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Climat • Décarbonation • Écologie • Pollution • Ressources naturelles
	• Mutualisme	<ul style="list-style-type: none"> • Raison d'être et valeurs • Spécificités du modèle et ses axes d'évolutions • Structure organisationnelle
	• Partenariats sociétaux	<ul style="list-style-type: none"> • Associations • Coopération économique • Innovation sociale • Mécénat • Pratiques responsables

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.

SAVOIRS	Compétences	Détails
	<ul style="list-style-type: none"> • Politique et ambitions Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Agora et vie mutualiste
Langues	<ul style="list-style-type: none"> • Anglais 	
Marketing et communication	<ul style="list-style-type: none"> • Communication externe 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Communication institutionnels 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Communication interne 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Etudes marketing 	<ul style="list-style-type: none"> • Curation • Techniques d'analyse • Techniques de veille
Middle & back office	<ul style="list-style-type: none"> • Bureautique Pack Office 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de données - ACCES • Messagerie - OUTLOOK • Publication - POWERPOINT • Tableur - EXCEL • Traitement de texte - WORD
	<ul style="list-style-type: none"> • Outils et procédures de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> • Outils de gestion • Procédures de gestion
Projet et innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Conduite de projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Construction et gestion de budget • Gestion du changement • Méthodologie de construction de projet • Outils et méthodes de reporting • Planification
	<ul style="list-style-type: none"> • Intelligence collective 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitation • Outils d'animation • Techniques d'animation d'ateliers d'IC
	<ul style="list-style-type: none"> • MOA 	<ul style="list-style-type: none"> • Outils de suivi de la performance des dispositifs • SI Décisionnel • Techniques de gestion de projets MOA
	<ul style="list-style-type: none"> • MOE 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de la transformation 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition / structuration de projet de transformation • Gestion des parties prenantes • Planification de la transformation • Reporting transformation • Techniques et processus de transformation

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.

SAVOIRS	Compétences	Détails
Qualité	• Pilotage qualité	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de la qualité • Normes et systèmes qualité • Reporting qualité
	• Administration RH	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de l'alternance • Gestion des contrats de travail • Médecine du travail • Paie
Ressources humaines	• Animation de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie de formation • Transmission de compétences
	• Contrôle de gestion social	<ul style="list-style-type: none"> • Audit social • Pilotage masse salariale • Tableaux de bord sociaux
	• Développement des compétences et des parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des compétences • Gestion des carrières et des mobilités • Méthodologies et outils de gestion des compétences • Workforce planning
	• Fins de carrière	
	• Gestion de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Construction et budgétisation du plan de formation • Dispositifs et indicateurs d'évaluation • Évaluation de la formation • Outils et dispositifs de gestion de la formation • Plan de formation • Qualité formation • Reportings et gestion des data formation
	• Ingénierie de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Création de contenus de formation • Gestion de actions et parcours de formation • Gestion de catalogues de formation • Outils de gestion de la formation • Techniques d'apprentissage
	• Ingénierie des compétences	
	• QVT	<ul style="list-style-type: none"> • Égalité professionnelle • Gestion et prévention des RPS • Réglementation et indicateurs • Santé et bien-être au travail

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



Attention : Les détails de la compétence sont donnés à titre indicatif et ne sont pas nécessairement à maîtriser pour la compétence dans le métier de cette fiche. Ils serviront à alimenter les fiches pédagogiques en formation.

SAVOIRS	Compétences	Détails
	• Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Alternance • Communication de recrutement • Conduite d'entretien • Marque employeur • Onboarding • Sourcing • Techniques de recrutement
	• SIRH	<ul style="list-style-type: none"> • Outils et dispositifs de pilotage RH
SI & DATA	• Business analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des différentes offres (banque et filiales) • Connaissance des données flux C/C et contrats • Connaissance du SIO • Connaître et comprendre les restitutions des données dans le transactionnel (SEQP, MOUV, DOCO...) • Statistiques descriptives, analyses bivariées • Stratégie marketing et commerciale • Utilisation outil et techniques de data mining
	• Data science	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des flux et structures de données métier • Data management/pré-processing • Préparation de bases de données ; manipulation/transformation de volumes de données importants • Statistiques avancées et théorie des probabilités
Stratégie	• Stratégie RH	<ul style="list-style-type: none"> • Politique marque employeur • Stratégie de développement humain • Stratégie de learning et development • Stratégie sociale

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



SAVOIR ETRE	Définitions
<p>Apprendre à apprendre</p> <p>Capacité à rechercher et mobiliser en permanence les moyens de se développer et d'apprendre. Faire évoluer ses pratiques en fonction de ses nouveaux acquis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J'associe les feedbacks et mes analyses personnelles afin de disposer d'une vision objective de mes forces et faiblesses et définir les méthodes les plus adaptées à mon apprentissage • Je modifie les comportements que j'adopte habituellement en phase d'apprentissage
<p>Assertivité</p> <p>Capacité à exprimer ses pensées et ses besoins sans agressivité, sans passivité, sans manipulation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je réagis de manière calme et assurée dans les situations difficiles pour continuer à livrer de bonnes prestations • Je maîtrise mes réactions et agis avec lucidité • Je formule une critique constructive
<p>Être acteur du collectif</p> <p>Capacité à s'inscrire et à participer activement à une dynamique collective, à développer une relation de confiance avec les autres personnes de son équipe et fédérer dans un objectif commun</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J'organise un travail commun en m'appuyant sur les compétences de chacun • Je sais partager des informations dans l'intérêt du groupe • Je viens en appui d'un collaborateur dans le besoin
<p>Être centré client</p> <p>Capacité à mettre le client externe comme interne au centre de notre attention, à être force de proposition pour répondre au mieux à ses besoins et à ses attentes au service de la performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je tiens compte de l'intérêt du client dans mes décisions • J'adapte ma posture en fonction de la personne en face
<p>Être force de proposition</p> <p>Capacité à proposer une solution réalisable en fonction du temps, des moyens et des outils mis à disposition</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je conçois une proposition cohérente en tenant compte des besoins de l'interlocuteur • Je crois en la solution et la supporte • Je convaincs les interlocuteurs de passer à l'action
<p>Être proactif</p> <p>Capacité à anticiper et agir de manière proactive pour atteindre un objectif ou résoudre un problème - Capacité à prendre des initiatives, à être prévoyant et à ne pas attendre que les choses se passent avant de réagir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je suis capable de gérer des projets de manière proactive en identifiant les obstacles et en les surmontant • Je fais preuve d'anticipation en identifiant les tendances du marché et je propose des solutions novatrices
<p>Être responsable</p> <p>Capacité à utiliser les moyens à disposition pour atteindre ses objectifs, à prendre de la hauteur et à être responsable de ses choix pour améliorer la performance de son activité et avancer dans un esprit de confiance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J'analyse les situations et fais des choix en conséquence • Je suis autonome • Je prends de la hauteur sur les situations

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



SAVOIR ETRE	Définitions
<p>Faire preuve de flexibilité</p> <p>Capacité à s'adapter rapidement et efficacement à des situations changeantes ou imprévues - Capacité à remettre en question ses propres certitudes et de trouver des solutions créatives à des problèmes complexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je trouve des solutions différentes pour résoudre des problèmes complexes • Je m'adapte facilement à de nouvelles situations de travail • Je suis capable de travailler efficacement avec des personnes ayant des points de vue différents • J'ai conscience d'évoluer dans un environnement changeant et incertain
<p>Faire preuve d'esprit critique</p> <p>Capacité à identifier l'ensemble des aspects d'un sujet et les examiner d'une manière critique pour formuler un point de vue étayé - Être poussé par le désir d'en savoir plus sur les choses, les personnes ou les événements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à mobiliser ses savoirs, en autonomie, sur des opérations avancées dans un contexte stable • Capacité à analyser et transmettre à un niveau supérieur
<p>Innovation</p> <p>Capacité à sortir du cadre existant en proposant des idées nouvelles qui conviennent aux clients et/ou à l'organisation - Se montrer ouvert et curieux à de nouvelles tendances - Développer des moyens nouveaux ou plus performants pour la réussite de l'organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J'identifie les aspects de mon activité qui ne fonctionnent pas ou qui pourraient être améliorés • J'accorde du temps pour penser à de nouvelles solutions • Je réinvente mes pratiques
<p>Pédagogie</p> <p>Capacité à transmettre ses connaissances et ses expériences d'une manière structurée, cohérente et adaptée aux interlocuteurs pour leur permettre de les mettre en pratique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J'utilise la méthode pédagogique la plus adaptée pour susciter l'envie d'apprendre auprès de mon interlocuteur • J'intègre la progression pédagogique dans l'apprentissage pour rassurer et encourager • Je transmets mes connaissances et compétences avec succès en levant les doutes et les craintes auprès de mon interlocuteur
<p>Porter nos valeurs</p> <p>Capacité à s'inscrire dans les valeurs portées par le groupe en tant qu'entreprise à mission – diversité, inclusion, équité, exemplarité, droit à l'erreur – et à les diffuser dans ses pratiques et à ses collaborateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je suis bienveillant et de bonne volonté dans mes pratiques et avec mes différents interlocuteurs • Je véhicule les valeurs du groupe dans mes pratiques

Chargée/Chargé de développement ressources humaines



SAVOIR ETRE	Définitions
Savoir communiquer Capacité à écouter et comprendre - Savoir appréhender les différentes techniques de communication (écrit, oral, non-verbal), adapter sa communication et faire preuve de pédagogie	<ul style="list-style-type: none">• J'utilise mes capacités à communiquer pour obtenir l'adhésion• Je sais accompagner et être pédagogue• Je sais impulser une dynamique