

## MACRO-EMPLOI : MANAGER RH

**AVERTISSEMENT : LES COMPETENCES MANAGERIALES NE SONT PAS TRAITÉES DANS CE REFERENTIEL. ELLES SERONT DECLINÉES DANS LE CADRE DES TRAVAUX DU PROJET "AMBITION LEADERSHIP".**

INTITULE DE LA COMPETENCE	Niveau 1 : acquiert et met en œuvre	Niveau 2 : maîtrise	Niveau 3 : optimise	Niveau 4 : fait référence
Connaissance du droit du travail et de la réglementation : gestion du contrat de travail, rémunération, GPEC, gestion des relations sociales, Qualité de Vie Santé au Travail, prévention santé sécurité,...	A une connaissance de base des textes réglementaires et du statut et sait les appliquer	Connaît les textes réglementaires et leur application en fonction des spécificités (statutaires, non statutaires, stagiaires, etc.) ou pour des situations complexes et sait les appliquer en conséquence	Est en veille, sur les évolutions réglementaires (internes et externes à l'entreprise) et leur application quelles que soient les populations et les partage avec ses collaborateurs dans un objectif de professionnalisation.	Est en veille, sur les évolutions réglementaires (internes et externes à l'entreprise) et alerte sur les conséquences que pourraient avoir certains projets d'évolution au regard de son unité et de ses spécificités
Connaissance des politiques RH de l'entreprise et de sa direction et capacité à les déployer dans son entité en intégrant ses spécificités (pour les managers en entité opérationnelle)	Connaît les politiques RH de l'entreprise et suit leurs évolutions pour pouvoir accompagner leur mise en œuvre auprès des managers dans son entité, en soutien des conseillers RH de son équipe. Accompagne son équipe dans le déploiement des politiques auprès des managers.	Connait les politiques RH de l'entreprise et suit leurs évolutions pour pouvoir accompagner leur mise en œuvre dans son entité, en soutien des conseillers RH de son équipe, en les alertant sur leurs conséquences/points de sensibilité au regard du contexte et des spécificités de l'unité. Assure la professionnalisation de ses collaborateurs.	A une connaissance approfondie des politiques RH de l'entreprise. Au vu des enjeux de son entité et de son contexte, propose et pilote des plans de contrôle sur l'application des politiques RH qui sont les plus à enjeux ou sensibles. Intègre la vision d'autres entités comparables dans son analyse Contribue à la rédaction des notes d'application de la politique RH. Rédige la déclinaison de certaines politiques de son entité	
Connaissance de la stratégie et des enjeux métiers de son entité et de leurs évolutions (ou de l'entreprise selon le positionnement du manager) et capacité à les prendre en compte dans son activité	S'approprie les enjeux métiers de ses interlocuteurs pour les prendre en compte en étant accompagné	Identifie et comprend les attentes particulières de ses interlocuteurs, compte tenu du contexte et des besoins, afin de fournir (directement ou par l'intermédiaire de ses collaborateurs) une réponse adaptée aux enjeux identifiés en intégrant une posture d'appui/conseil. Si la réponse est préparée par ses collaborateurs, les sensibilise aux attentes/spécificités des interlocuteurs.	En fonction des éléments dont il dispose sur les évolutions de la stratégie et des enjeux métiers de son entité, propose, par anticipation, une étude d'impact pour conseiller ses interlocuteurs. Pilote sa réalisation par les collaborateurs de son équipe (ou la réalise directement)	En fonction des éléments dont il dispose sur les évolutions de la stratégie et des enjeux métiers de son entité, propose, par anticipation, une étude d'impact pour conseiller ses interlocuteurs. Pilote sa réalisation par les collaborateurs de son équipe (ou la réalise directement) en intégrant le REX recueilli auprès d'autres entités comparables.
Capacité à accompagner le changement (en appui du DRH/RRH pour les managers en MOA) et à piloter des projets	Assure la coordination des différents projets pilotés par ses collaborateurs et leur déploiement avec l'appui de sa hiérarchie	Assure la coordination des différents projets pilotés par ses collaborateurs et leur déploiement, en étant en alerte sur les liens et impacts qui peuvent exister entre les différents dossiers. Prend en charge directement le pilotage des projets complexes ou sensibles.	Prend en charge directement le pilotage des projets complexes ou sensibles en proposant des modes de collaboration stimulants pour favoriser l'implication des différents acteurs. Assure la coordination des différents projets pilotés par ses collaborateurs et leur déploiement, en étant en alerte sur les liens et impacts qui peuvent exister entre les différents dossiers. .	Prend en charge directement le pilotage des projets complexes ou sensibles en proposant des modes de collaboration stimulants pour favoriser l'implication des différents acteurs. Est en appui du RRH pour le dialogue social relatif au déploiement du projet. Assure la coordination des différents projets pilotés par ses collaborateurs et leur déploiement, en étant en alerte sur les liens et impacts qui peuvent exister entre les différents dossiers.
Aptitude managériale				