

# RESSOURCES HUMAINES



• Un secteur, des métiers

[www.univ-nantes.fr/ressources-orientation](http://www.univ-nantes.fr/ressources-orientation)



UNIVERSITÉ DE NANTES  
SERVICE UNIVERSITAIRE  
D'INFORMATION ET D'ORIENTATION





# SOMMAIRE

<b>1. La fonction RH</b>	<b>4</b>
1.1 Le secteur public et para-public	4
1.2 Le secteur privé	5
<b>2. RH : métiers et parcours</b>	<b>5</b>
2.1 Management et stratégie RH	6
2.2 Gestion administrative du personnel	8
2.3 Recrutement, formation, conseil	11
<b>3. Tendances du marché de l'emploi</b>	<b>15</b>
3.1 Données chiffrées	15
3.2 Fonctions occupées par les jeunes diplômés	15
<b>4. Organiser sa recherche d'informations</b>	<b>16</b>
4.1 Connaître le secteur	16
Presse spécialisée	
Sites des entreprises	
Organisations professionnelles	
4.2 Connaître les métiers	17
Sites généralistes	
Sites spécialisés	
4.3 Connaître le marché de l'emploi	18
Sites institutionnels	
Annuaire d'entreprises	

Document téléchargeable sur la page Ressources du SUIO

<http://www.univ-nantes.fr/ressources-orientation>

ou sur la base documentaire

<http://www.univ-nantes.fr/e-doc>

# 1. La Fonction RH

Cette fonction est présente dans la majorité des entreprises et prend différentes formes selon les effectifs et l'organisation de l'entreprise : secteurs privé ou public, PME ou multinationale, administrations publiques ou collectivités territoriales.

Au fil du temps, la fonction RH a connu une

diversification des problématiques et de ses missions, et un renforcement de son influence dans les processus de décisions stratégiques.

Aujourd'hui, on peut classer les métiers des RH autour de trois grandes familles qui rendent compte de la variété des domaines de compétences.



## Domaines de compétences RH

### Management et stratégie RH

- politique RH
- projets RH
- RSE (responsabilité sociale d'entreprise) \*\*
- audit RH

### Gestion administrative du personnel

- gestion paie, congés
- gestion administrative
- droit social
- relations sociales

### Recrutement, formation, conseil

- gestion des carrières, mobilité, GPEC \*
- recrutement
- marque employeur \*\*\*
- formation
- études RH

\*GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

\*\* la RSE est un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire » (selon le livret vert de la Commission Européenne).

\*\*\* la marque employeur est la réunion de quatre dimensions : l'attractivité (Capacité à attirer et à recruter des candidats), la réputation (Perception ou opinion que le public (au sens large) a de l'entreprise), l'engagement des salariés (Implication, motivation, « contrat » des salariés), et la différenciation (Ensemble d'actions et d'éléments permettant à l'entreprise de se différencier par rapport à ses concurrents), que l'entreprise va partager avec son écosystème pour promouvoir la marque en tant qu'employeur.

## 1.1 Le secteur public et para-public

Afin d'offrir un service public capable de répondre au mieux aux besoins des citoyens, les administrations ont mené ces vingt dernières années de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines (GRH). Elles portent sur l'architecture administrative, le dialogue social, les statuts et les rémunérations ou encore la lutte contre la précarité et l'égalité professionnelle. La fonction RH qui reposait sur la gestion administrative et statutaire a épousé le format que l'on retrouve dans le monde de

l'entreprise. Les directions des ressources humaines ont pris en main le pilotage de la masse salariale et la gestion du dialogue social. Les projets de développement RH ont porté sur la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur la formation.

Dans un contexte budgétaire contraint, la maîtrise des dépenses de personnel dans la fonction publique a constitué l'une des priorités de la politique salariale.

## 1.2 Le secteur privé

Dans les petites entreprises, il existe rarement des cadres spécialistes, cette fonction est occupée soit par le dirigeant lui-même, soit par son adjoint, soit par une secrétaire.

Dans les PME plus importantes et les grandes entreprises, la fonction ressources humaines est occupée par plusieurs salariés regroupés au sein d'un service du personnel ou d'une direction des ressources humaines.

Les cabinets conseil spécialisé RH (Altedia, Groupe BPI, Groupe Hominis...) regroupent des activités d'outplacement (autrement dit de reclassement), de conseil en organisation ou en restructuration des services, d'expertise en matière d'emploi, de gestion prévisionnelle des compétences, d'accompagnement des mobilités professionnelles, de politique de formation. Ils peuvent être généralistes ou spécialistes, c'est-à-dire liés à un secteur d'activité comme l'industrie ou le luxe et peuvent être de dimension réduite, composé parfois d'un seul consultant, ou à dimension internationale.

De manière générale, la tendance est à la concentration dans ce secteur : rachat de

cabinets indépendants par des réseaux nationaux voire mondiaux, franchises, regroupements de cabinets indépendants...

Le secteur du recrutement comprend les entreprises de travail temporaire (Adecco, Randstad, Manpower, Crit, Kelly Services, Synergie), les consultants en recrutement, plus trivialement dénommés « chasseurs de têtes », et les cabinets de recrutement.

En dépit d'une externalisation grandissante de certaines activités de la fonction RH (on confie à des entreprises extérieures la gestion de la paie ou l'organisation des sessions de formation par exemple), 75% des recrutements en France restent gérés en interne au sein des entreprises. Les cabinets de recrutement ((Michael Page, Robert Half, Hays, Robert Walters, RH Partners...)) ont donc encore une marge importante de développement.

Les activités des cabinets RH se répartissent en cinq grands domaines d'activités : le conseil en organisation, le conseil en recrutement, le conseil en formation, le conseil en redéploiement des effectifs, les études RH.

## 2. RH : métiers et parcours

Pour vous permettre de mieux appréhender les **missions et activités** de certains **professionnels des RH** et d'identifier les **compétences et profils requis**, nous avons fait le choix de sélectionner, pour chacun d'entre eux :

### Parcours

des exemples de **parcours** d'insertion professionnelle **d'anciens étudiants de l'Université de Nantes**

### Focus métier

**une ou deux fiches métier**, avec le détail des activités, des compétences, le profil requis et la rémunération

### CV de jeunes diplômés

*Pourquoi consulter des CV ?*

- identifier des compétences clés
- repérer des lieux de stages potentiels (types d'employeurs et entreprises)
- s'inspirer de la rédaction d'un bon CV
- prendre contact avec un pro

### Offres d'emploi

*Pourquoi consulter une offre ?*

Améliorer votre connaissance des métiers en consultant les informations suivantes : intitulé de poste, secteur d'activité de l'entreprise, missions essentielles, compétences et connaissances requises, conditions de travail, niveau de responsabilité.

## 2.1 Management et stratégie RH

La dimension stratégique des RH devient de plus en plus importante : les DRH jouent un rôle grandissant de conseil interne au plus haut niveau. Ils sont sollicités, dans les grandes entreprises notamment, lors de la conduite de grands projets, sur les questions sociales en particulier.

**Quelques exemples de métiers :** responsable des RH, DRH, responsable d'agence d'intérim, consultant en organisation...

### Parcours d'anciens de l'Université de Nantes

Karine - <b>responsable RH (Sécurité sociale, en CDI)</b>	Master Droit social (2007)
Cléia- <b>responsable RH (au sein d'une société de recouvrement, en CDI)</b>	Master Droit social et management des ressources humaines (2007)
Mélanie- <b>gestionnaire des ressources humaines (en CDI)</b>	Master Gestion des organismes de protection et d'assurances sociales (2008)

#### Focus métier

### Responsable RH

#### Profil

Bac+5 en gestion des ressources humaines, droit, droit du travail, sociologie, psychologie ou sciences sociales.

Selon les missions confiées, ce poste peut s'adresser à des jeunes cadres ayant deux ou trois ans d'expérience opérationnelle de la fonction RH ou à des cadres confirmés possédant au moins cinq ans d'expérience.

Rémunération d'un jeune diplômé : entre 35 et 40 k€

#### Compétences techniques

- Polyvalence dans la gestion des ressources humaines : recrutement, formation, droit social, gestion des carrières, paie, culture économique et financière, connaissance des métiers de l'entreprise...  
Il s'agit en effet d'un poste généraliste.

- Maîtrise de l'outil informatique (en particulier Excel) et des logiciels RH.

- Anglais courant (une excellente pratique de cette langue peut être exigée lorsque la population gérée se trouve sur un autre site à l'étranger ; une autre langue peut être requise).

Source : Les métiers de la fonction ressources humaines, APEC, 2013

#### Activités principales

##### **Participation à la définition de la stratégie RH :**

- Appréhender et décliner la stratégie RH en fonction des compétences des collaborateurs nécessaires à la réussite du projet de l'entreprise, déterminer les projets en lien avec les attentes, définir un échéancier.

##### **Conseil et support auprès des responsables de services (production, vente, logistique...) :**

- Répondre aux demandes sur tous les domaines des RH (droit du travail, formation, recrutement, contrats de travail, gestion des carrières, rémunération...), faire appel à des expertises, soutenir les managers dans leurs décisions sur les RH (recrutement, licenciement, entretien d'évaluation, promotion, conflit, contentieux social...), veiller au respect des procédures.

##### **Mise en place des projets RH :**

- Mener de façon autonome les multiples projets RH correspondant à la stratégie RH : mise en place du Système d'Information RH (SIRH), nouvel organigramme, aménagement du temps de travail...

- Coordonner les activités, suivre et contrôler les mises en œuvre, mettre en place les outils de suivi et d'évaluation

**Profil de professionnels, consulter des CV en ligne :** En effectuant une recherche sur internet avec des mots-clé « CV » et « nom du poste en RH », vous trouverez des exemples de parcours comme ceux que nous avons sélectionné ci-dessous :



**Responsable Ressources Humaines :** <http://www.doyoubuzz.com/julien-humily>

## Offres d'emploi

## Gestionnaire ressources humaines (h/f)

Fonction : **Assistant RH / Gestionnaire des RH**  
 Contact : **David RODRIGUES**  
 Secteur : **Négoce / Commerce professionnel**

Expérience : **Jeune Diplômé** - Contrat : **CDI**  
 Localisation : 63 Grande Rue Survilliers 95470 Survilliers  
 Site Internet : <http://www.staples.fr>

## Entreprises

STAPLES, est le plus grand fournisseur mondial d'articles de bureau (fournitures, informatique, mobilier, services). Le groupe compte 95.000 collaborateurs et est implanté dans 27 pays. Son chiffre d'affaires annuel s'élève à 23 milliards de dollars.

En France, Staples exerce son activité au travers de diverses entités, par le biais d'une vente directe et d'une vente à distance (e-business et catalogues) auprès de professionnels. L'effectif global est de 1.100 personnes.

L'esprit du groupe, « Team care », repose sur le choix de ses collaborateurs. Aussi, nous recherchons des collaborateurs qui sont préoccupés au quotidien par la satisfaction des clients, qui contribuent activement et en équipe à l'atteinte des objectifs de l'entreprise, et qui privilégient la simplicité.

## Description du Poste

Vous êtes rattaché(e) au Directeur des Opérations RH.

Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes l'interlocuteur RH privilégié de tous les managers et collaborateurs de Staples en France (organisation multi sites).

-Vous répondez aux questions et demandes des managers et collaborateurs dans tous les champs de l'administration du personnel et de la vie du contrat de travail. Vous conseillez votre interlocuteur et transférez les dossiers aux experts de la DRH quand nécessaire.

-Vous réalisez l'ensemble des documents liés à la vie du contrat de travail : contrats, avenants, gestion des dossiers du personnel, ruptures, disciplinaires.

-Vous pilotez ou intervenez sur des dossiers transverses de la DRH : relation prestataires (mutuelles, intérim,...), procédures, support au management, études, préparation de présentations.

-Vous êtes en charge de l'élaboration et du suivi des données statistiques (bilan social, indicateurs clefs).

Les profils des équipes gérées sont variés : fonctions supports (Finance, RH, Marketing, Merchandising, Publicité, Informatique, Juridique), fonctions opérationnelles (Centre d'appels, Logistique) et fonctions commerciales (sédentaires ou itinérantes).

## Profil Recherché

Vous êtes titulaire d'un master RH ou équivalent et possédez une première expérience réussie dans la fonction RH. Vous avez une bonne connaissance de la législation du travail.

Vos compétences vous permettent d'être un interlocuteur crédible vis-à-vis d'un manager et d'un collaborateur et de produire en temps et en heures les dossiers qui vous sont confiés.

Vous êtes autonome, réactif, rigoureux et disposez d'une bonne capacité d'adaptation.

## 2.2 Gestion administrative du personnel

Les métiers de l'organisation et de l'administration des RH se sont eux aussi diversifiés notamment avec la mise en place d'une culture du résultat : des outils de gestion budgétaire et de pilotage des coûts sont intégrés aux pratiques dans un objectif de performance.

**Quelques exemples de métiers :** gestionnaire paie, responsable des relations sociales, chargé de la gestion administrative du personnel, assistant des ressources humaines, chef de projet Systèmes d'Information RH, juriste en droit social, contrôleur de gestion social.



## Zoom sur des métiers émergents

### Contrôleur de gestion sociale

Il met en œuvre des outils servant à mesurer l'évolution de la masse salariale, le coût et la performance des salariés et des projets RH. Cette fonction se développe au sein des DRH, parfois des directions financières, dans un contexte de crise économique et de réduction des coûts.

### Responsable SIRH

entre la Direction des Systèmes d'Information (DSI) et la DRH, il définit les procédures pour automatiser un certain nombre de tâches de gestion des RH. Son domaine d'intervention s'étend désormais aux activités de recrutement, mobilité, gestion des compétences...

## Parcours d'anciens de l'Université de Nantes

Maria - **assistante ressources humaines** au sein d'une entreprise de transport (en CDI)

Licence professionnelle Gestion de la paie et du social (2008)

Lorraine - **responsable administrative** (en CDI)

Master Droit social et management des ressources humaines (2007)

### Focus métier

## Juriste social

Le juriste social assiste et conseille la direction des ressources humaines et les directions opérationnelles de l'entreprise en matière de législation du travail.

Profil : Formation de niveau Bac +5 (master) spécialisée en droit social/droit du travail, complétée éventuellement par un diplôme donnant accès à la profession d'avocat (CAPA...).

Ce poste peut s'adresser à de jeunes diplômés comme à des cadres confirmés. Les jeunes diplômés viendront en général s'inscrire en fonction support au sein d'une équipe de juristes déjà existante ou sur des problématiques de gestion opérationnelle des effectifs, tandis que les profils seniors auront plutôt vocation à exercer en conseil de direction ou à manager une équipe de juristes sociaux. Rémunération jeune diplômé : entre 25 et 30 k€

### Activités principales

#### Veille en matière de droit du travail

Suivre les différentes évolutions susceptibles d'influencer l'entreprise, en matière de droit du travail, réaliser des études et des analyses approfondies de la jurisprudence

#### Traitement des dossiers sociaux

Traiter les contentieux prud'homaux liés aux licenciements, requalification de CDD, piloter la relation avec les avocats chargés d'intervenir pour l'entreprise sur les contentieux en cours, sécuriser l'ensemble des process de l'entreprise

#### Conseil en gestion sociale

Préparer et organiser les réunions avec les IRP (instances représentatives du personnel), répondre à l'ensemble des demandes en droit social émanant de la direction des ressources humaines, répondre aux salariés souhaitant obtenir des précisions en matière de droit social individuel ou collectif, communiquer au sein de l'entreprise sur les changements ayant un impact en matière de droit du travail ou de convention collective

### Compétences techniques

Maîtrise du droit social : parfaite connaissance du code du travail, du droit de la Sécurité sociale, de la convention collective de l'entreprise et de la jurisprudence.

- Bonne connaissance du monde de l'entreprise. Le juriste social ne doit pas être un pur théoricien du droit ; il doit être capable d'appliquer ses connaissances au terrain de l'entreprise.

- Bonne culture économique et financière  
- Maîtrise de l'anglais, en particulier dans le cas de groupes internationaux.

Pratique des outils informatiques et notamment des bases de données juridiques.

Source : Les métiers de la fonction ressources humaines, APEC, 2013



**Profils de professionnels, consulter des CV en ligne :** En effectuant une recherche sur Internet avec des mots-clé « CV » et « nom du poste en RH », vous trouverez des exemples de parcours comme ceux que nous avons sélectionné ci-dessous :



**Juriste droit social :** <http://www.doyoubuzz.com/marion-planconneau>

Focus métier	
<b>Assistant RH</b>	
<p><b>Activités</b></p> <p>Suivre et mettre à jour les dossiers individuels des salariés et réaliser les déclarations réglementaires</p> <p>Collecter les besoins en formation du personnel et en réaliser une synthèse</p> <p>Elaborer et actualiser les supports de suivi et de gestion des ressources humaines (tableaux de bord sociaux, grilles de salaires, plannings des congés, ...)</p> <p>Renseigner le personnel sur la législation sociale et les spécificités de la structure</p> <p>Mettre en place les élections des représentants du personnel</p> <p>Suivre le traitement des mesures disciplinaires et des relations avec les instances légales (Inspection du travail, Conseil des prud'hommes, ...)</p> <p>Saisir les éléments des paies (primes, indemnités, traitements mensuels, retenues, ...) et contrôler les bulletins de salaires</p> <p>Effectuer le suivi administratif d'opérations de gestion des ressources humaines</p>	<p><b>Compétences techniques</b></p> <p>Utilisation d'outils bureautiques (traitement de texte, tableur,...)</p> <p>Eléments de base en gestion des Ressources Humaines</p> <p>Législation sociale</p> <p>Normes rédactionnelles</p> <p>Utilisation de logiciel de paie</p>
<p>(Source : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) code M1501 « Assistanat en ressources humaines », Pôle Emploi)</p>	

**Profils de professionnels, consulter des CV en ligne :** En effectuant une recherche sur Internet avec des mots-clé « CV » et « nom du poste en RH », vous trouverez des exemples de parcours comme ceux que nous avons sélectionné ci-dessous :



**Assistant RH :** <http://www.doyoubuzz.com/simon-chepeau/>

## Offres d'emploi

## Collaborateur social (F/H)

Date de publication : **07 / 09 / 2013**Date de début : **07 / 09 / 2013**Secteur d'activité de l'entreprise : **Juridique / Fiscalité**Type de contrat : **CDI**Localisation : **Gramat Midi-Pyrénées**Site Internet : **<http://www.expectra.fr>**

## Entreprises

Expectra, leader en France de l'**intérim spécialisé et du recrutement en CDI de cadres et agents de maîtrise.**

Les **consultants** du Département RH & Juridique vous proposent des opportunités de carrière

## Description du Poste

Au sein du Cabinet, vous intervenez sur la **gestion sociale d'un portefeuille** en multi-conventions.

Vous **réalisez les bulletins de paie** sur vos dossiers et **établiez les déclarations de charges sociales** mensuelles, trimestrielles et annuelles.

Enfin, **vous apportez votre expertise** à vos clients sur toutes les questions afférentes à la gestion du personnel.

Ce poste en CDI est situé à Gramat (46) et est rémunéré entre 1800 et 2000 euros bruts mensuels, selon votre expérience.

## Profil Recherché

**De formation bac + 2 type DUT GEA**, vous justifiez d'une expérience de 2 ans dans la gestion de la paie, idéalement au sein d'un cabinet d'expertise comptable.

Vous êtes **totalelement autonome** dans le traitement de la paie et des déclarations sociales. Vous bénéficiez d'une bonne **sensibilité informatique** et **maîtrisez idéalement le logiciel Sage Coala**.

Votre **sens des priorités, votre sens de la discrétion et votre capacité d'adaptation** sont autant de facteurs de réussite à ce poste.

## 2.3 Recrutement, formation, conseil

Le recrutement et la formation figurent parmi les préoccupations premières des services RH des entreprises et des administrations.

**Quelques exemples de métiers** : conseiller en évolution professionnelle, responsable gestion de carrière, psychologue du travail, ergonomiste,

consultant en recrutement, responsable formation, chargé de l'emploi et des compétences, consultant en prévention des risques professionnels, coach, chargé d'études RH, responsable de la mobilité internationale, responsable de la diversité.

### Zoom sur des métiers émergents

#### Responsable de la diversité

Cette fonction a été créée sous l'impulsion de la loi (antidiscrimination 2001, charte de la diversité 2004). Il est chargé de sensibiliser les DRH, managers et collaborateurs aux différentes thématiques liées à la lutte contre les discriminations (handicap, égalité homme-femme...)

#### Consultant en prévention des risques professionnels

A la demande des entreprises afin de respecter la législation, il évalue les risques psychosociaux pour préserver la santé physique et mentale des salariés et propose des actions de prévention.

## Parcours d'anciens de l'Université de Nantes

Master gestion des organismes de protection et d'assurances sociales (2008)

Cédric : **consultant RH**  
(en CDI)

Myriam : **chargée de recrutement**  
(en CDI)

Master gestion des organismes de protection et d'assurances sociales (2008)

Master gestion des organismes de protection et d'assurances sociales (2008)

Master psychologie sociale et du travail pratiques d'intervention dans les organisations (2007)

### Focus métier

## Chargé de l'emploi et des compétences

### Activités principales

#### Veille en matière de droit du travail

- Participation aux projets d'organisation ou de réorganisation
- Diagnostic de l'existant en termes de ressources : effectifs, emplois, compétences
- Elaboration de scénarios sur les évolutions des effectifs et des métiers de la structure
- Fiabilisation et gestion des informations concernant les mouvements de personnel et l'évolution des postes
- Pilotage fonctionnel des progiciels de gestion
- Diffusion d'informations sur les effectifs, les postes, les emplois en interne et en externe

### Compétences

- Méthodes de conduite de projets
  - Techniques d'animation de groupe
  - Techniques de négociation
  - Techniques d'élaboration de tableaux de bord et de suivi de gestion
  - Techniques et outils de base de la statistique
  - Méthodes d'analyse et de diagnostic
  - Description de poste : missions, activités, compétences
  - Techniques d'entretien
  - Méthodes et outils de la gestion du personnel
  - Concepts de métiers, d'emplois et de postes, démarche de GPEC, référentiels activités-compétences
- (Source : site de l'observatoire des métiers du CNFPT)

**Profils de professionnels, consulter des CV en ligne :** En effectuant une recherche sur Internet avec des mots-clé « CV » et « nom du poste en RH », vous trouverez des exemples de parcours

## Focus métier

## Consultant RH

Le consultant RH (ou consultant en ingénierie RH) intervient en qualité de conseil et accompagne l'entreprise sur diverses problématiques RH : recrutement, relations sociales, GPEC, formation, mobilité ou évaluation du personnel... Rémunération pour un jeune diplômé : entre 25 et 30 000 euros

## Activités principales

**Proposition au client**

- Analyser les besoins du client, rédiger le projet de cahier des charges, définir le processus d'intervention, conseiller le client sur l'ensemble du processus, l'orienter le cas échéant vers des spécialistes (juristes, fiscalistes...), présenter la proposition au client et y apporter les aménagements demandés (co-construire la proposition), formaliser le contrat d'intervention

**Mise en œuvre de la solution proposée**

- Vérifier au préalable que les ressources et les moyens fournis sont suffisants, réaliser la prestation dans le respect des clauses contractuelles et des critères de performance

**Suivi de la mission**

- Accompagner le client en planifiant et coordonnant les différentes interventions, assurer le service après vente, évaluer et rédiger le bilan de la mission, transférer le contenu des prestations et les solutions à ses pairs, partager ses connaissances et pratiques

**Reporting**

- Assurer le reporting, gérer les tableaux de bord

## Compétences

Connaissances du monde l'entreprise, du marché de l'emploi, des métiers, des qualifications requises.

Connaissance en droit social et du travail, fiscalité, création d'entreprise, recrutement, économie territoriale (bassin d'emploi, entreprises, institutionnels, dispositifs), des conventions collectives.

Connaissance des dispositifs réglementaires (formation, GPEC, diversité, pénibilité...), des financements, des dispositifs spécifiques de reclassement

Maîtrise de l'animation d'ateliers, compétences pédagogiques.

Maîtrise de la gestion de projets.

Bonne pratique des tests et techniques d'évaluation

Compétences en recrutement.

Maîtrise de la communication interactive (web 2.0, réseaux sociaux, communauté, blog, visioconférence, chat...).

Source : Les métiers de la fonction ressources humaines, APEC, 2013

**Profils de professionnels, consulter des CV en ligne :** En effectuant une recherche sur Internet avec des mots-clé « CV » et « nom du poste en RH », vous trouverez des exemples de parcours

## Offres d'emploi

### Consultant RH Junior H/F

#### Entreprises

ATRAIN est un cabinet de conseil international implanté en Allemagne, aux Etats-Unis, à Hong-Kong et au Brésil. Nous aidons nos clients à mettre au point et déployer un système de développement et d'encadrement du personnel dans l'ensemble de leur société, selon une orientation stratégique.

#### Description du Poste

En qualité de Consultant(e) RH Junior, votre mission sera liée à des projets selon le principe des grands comptes. Vous travaillerez au sein de l'une de nos quatre équipes de conseil chargées de l'évaluation des cadres, la gestion des talents (notamment en centres de développement) ou la formation. Nos équipes se composent d'environ 5 consultants. Vous gérerez vos clients tout au long du processus de conseil, sous la direction d'un chef d'équipe, depuis l'analyse des besoins et l'avant-projet conceptuel, jusqu'à l'application et l'évaluation de mesures. Vous mettrez au point des solutions spécifiques à l'attention de vos clients, coordonnerez et préparerez des centres d'évaluation ou de développement sur plusieurs jours ainsi que des sessions de formation. Par ailleurs, vous aurez l'occasion de vous impliquer dans la coopération spécifique à différents projets avec d'autres équipes, en fonction de vos intérêts et vos qualifications.

Vous devrez vous installer à Bamberg, en Allemagne pour occuper le poste de consultant(e) RH chez ATRAIN.

#### Profil recherché

Vous aimez être responsable d'autres personnes et n'hésitez pas à vous lancer dans des nouveaux défis ? Vous attachez une grande importance au respect, à l'écoute attentive et à l'apprentissage permanent au travers de retours constructifs et à la collaboration avec clients et collaborateurs ?

De plus, vous devrez :

- Etre titulaire d'un diplôme d'études supérieures en psychologie ou gestion des ressources humaines;
- Avoir une expérience initiale dans la sélection ou le développement & l'encadrement du personnel, la formation ou le coaching (stage);
- Adopter une méthode de travail indépendante et autonome ;
- Avoir une forte capacité analytique et logique ;
- Etre flexible et capable de travailler sous pression ;
- Maîtriser l'anglais, aussi bien à l'oral qu'à l'écrit ;
- Parler d'autres langues serait un atout mais pas indispensable;
- Avoir des connaissances méthodologiques et une expérience confirmée dans le choix des outils de sélection et développement ;
- Justifier d'une expérience dans des environnements de travail multiculturels.

Source : Keljob.com, 03/09/2013

## 3. Tendances du marché de l'emploi

### 3.1 Données chiffrées

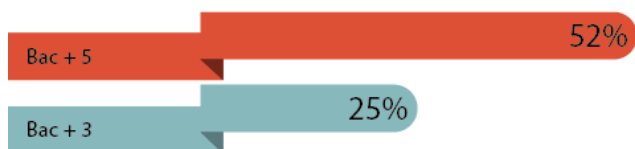
#### La jeunesse



#### La féminisation



#### Le degré élevé de formation



Le marché de l'emploi de la fonction RH présente trois caractéristiques majeures :

Les **secteurs porteurs** sont les services aux entreprises (principalement les cabinets de recrutement et les sociétés d'intérim) et les services aux particuliers (les associations, l'administration publique...) qui recrutent plus de la moitié des jeunes diplômés en ressources humaines.

Il existe **deux débouchés principaux** pour les professionnels des ressources humaines. Deux tiers d'entre eux travaillent au sein d'entreprises ou d'administrations. Le dernier tiers s'oriente lui vers les cabinets indépendants, lesquels sont sollicités ponctuellement ou plus durablement par les entreprises pour des missions de recrutement, de formation ou des activités de conseil.

La demande en cadres d'administration des ressources humaines émane principalement du secteur des services. On constate une stagnation, voire un fléchissement du volume d'offres d'emploi de cadres diffusées sur le site internet de l'Apec pour la fonction RH. Toutefois, **de fortes disparités s'observent selon les catégories de métiers** : l'administration RH (gestion de la paie, gestion administrative, relations sociales...) connaît une nette augmentation alors que le développement RH (recrutement, gestion de carrières, formation...) diminue fortement.

Les cadres de la fonction RH ont pu bénéficier d'un certain dynamisme : 15 500 cadres ont été recrutés en 2012 dans la fonction administration (ressources humaines, communication, juridique...), soit une progression de 5 % par rapport à 2011.

### 3.2 Fonctions occupées par les jeunes diplômés

Comme l'expérience est une donnée très importante quand il s'agit de « gérer » des relations humaines, **les fonctions accessibles aux débutants avec un diplôme universitaire sont des postes de soutien au DRH ou de délégation de certaines fonctions** : assistant ressources humaines, chargé de recrutement, conseiller emploi formation, consultant junior, chargé de paie et d'administration du personnel, conseiller en reclassement ou insertion professionnelle. Certains sont recrutés sur des postes à dominante commerciale ou en gestion administrative. Ils peuvent aussi devenir juriste ou chargé des

relations sociales, contrôleur de gestion sociale, consultant en outplacement.

A l'heure actuelle, les consultants RH présentent majoritairement deux types de parcours. D'un côté, certains ont accumulé une solide expérience en entreprise, principalement dans la fonction RH, mais également dans d'autres domaines techniques ou de gestion. De l'autre, ces professionnels ont toujours évolué dans des cabinets de consultants RH, en y exerçant en général des missions sur des thèmes variés de la fonction.

# 4. Organiser sa recherche d'informations

## 4.1 Connaissance du secteur

### Presse spécialisée

**Ce qu'on peut y trouver** : actualités du secteur, nouveaux services, offres d'emploi, tendances en matière de recrutement, témoignages de professionnels, enquêtes professionnelles

- ✦ Les cabinets de recrutement du grand Ouest, Ouestjob  
<http://tinyurl.com/luvxgzg>
- ✦ Annuaire des DRH des plus grandes entreprises de France  
<http://tinyurl.com/lznclw5>
- ✦ Offres d'emploi – Ouest-France  
<http://tinyurl.com/kcxtq49>
- ✦ Focus RH <http://www.focusrh.com/>
- ✦ WK RH <http://tinyurl.com/nwrp9fy>
- ✦ RH myline <http://www.myrhline.com/annuaire-rh>

### Sites des grandes entreprises

**Ce qu'on peut y trouver** : descriptif des métiers au sein de l'entreprise, savoir-faire, actualités du recrutement, positionnement sur le marché, données sur les rémunérations, témoignages de professionnels, offres d'emploi

- ✦ Michael Page  
<http://www.michaelpage.fr/index.html>
- ✦ Robert Half  
<http://tinyurl.com/nplhdq7>
- ✦ Etude de fonctions et rémunérations : ressources humaines – Page personnel, 2013  
<http://tinyurl.com/q6bwfuc>
- ✦ Etude de rémunérations : management de transition – Robert Half, 2012  
<http://tinyurl.com/qewu4tt>
- ✦ Hays France  
<http://tinyurl.com/j67y99g>

### Organisations professionnelles

**Ce qu'on peut y trouver** : actualités du secteur, des entreprises, fiches métiers, événements professionnels, offres.

- ✦ Syntec recrutement  
<http://syntec-recrutement.org/>
- ✦ Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines  
<http://www.andrh.fr/>



## 4.2 Métiers

### Sites généralistes

**Ce qu'on peut y trouver** : information détaillée sur différents métiers des RH avec mention des missions, activités, compétences, profil requis et employeurs

- ✦ Fiche filière - APEC  
<https://tinyurl.com/y75n8o9n>
- ✦ Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) - Pôle Emploi. Numéros des fiches métiers pour les RH : M1501, M1502, M1503  
<http://tinyurl.com/y7syxga>
- ✦ Pass Avenir : cédérom à consulter au SUIO. Nombreuses fiches métiers concernant les RH

### Sites spécialisés

**Ce qu'on peut y trouver** : des référentiels métiers par secteur (privé, public), actualités des métiers

- ✦ Portrait d'une fonction stratégique, baromètre RH ESSCA – BODET, 2014  
<http://tinyurl.com/n4vt2te>
- ✦ Répertoire interministériel des métiers de l'Etat  
<http://tinyurl.com/qjvddq4>
- ✦ Répertoire des métiers territoriaux  
- Centre national de la fonction publique territoriale  
<http://tinyurl.com/gc5egsv>
- ✦ Le métier de DRH dans la FPT  
- Observatoire social territorial, 2013  
<http://tinyurl.com/mbozmle>

## 4.3 Marché de l'emploi

---

### Sites institutionnels

**Ce qu'on peut y trouver** : données statistiques sur le marché de l'emploi, tendances en matière de recrutement, offres d'emploi

- ✦ Chiffres clés - Données sur l'emploi cadre en administration des ressources humaines – APEC, 2014  
<http://tinyurl.com/zwmdeew>
- ✦ Baromètre APEC-ANDRH sur le marché de l'emploi dans la fonction RH – ANDRH, APEC 2013  
<https://tinyurl.com/ybgs8drs>

### Annuaire d'entreprises

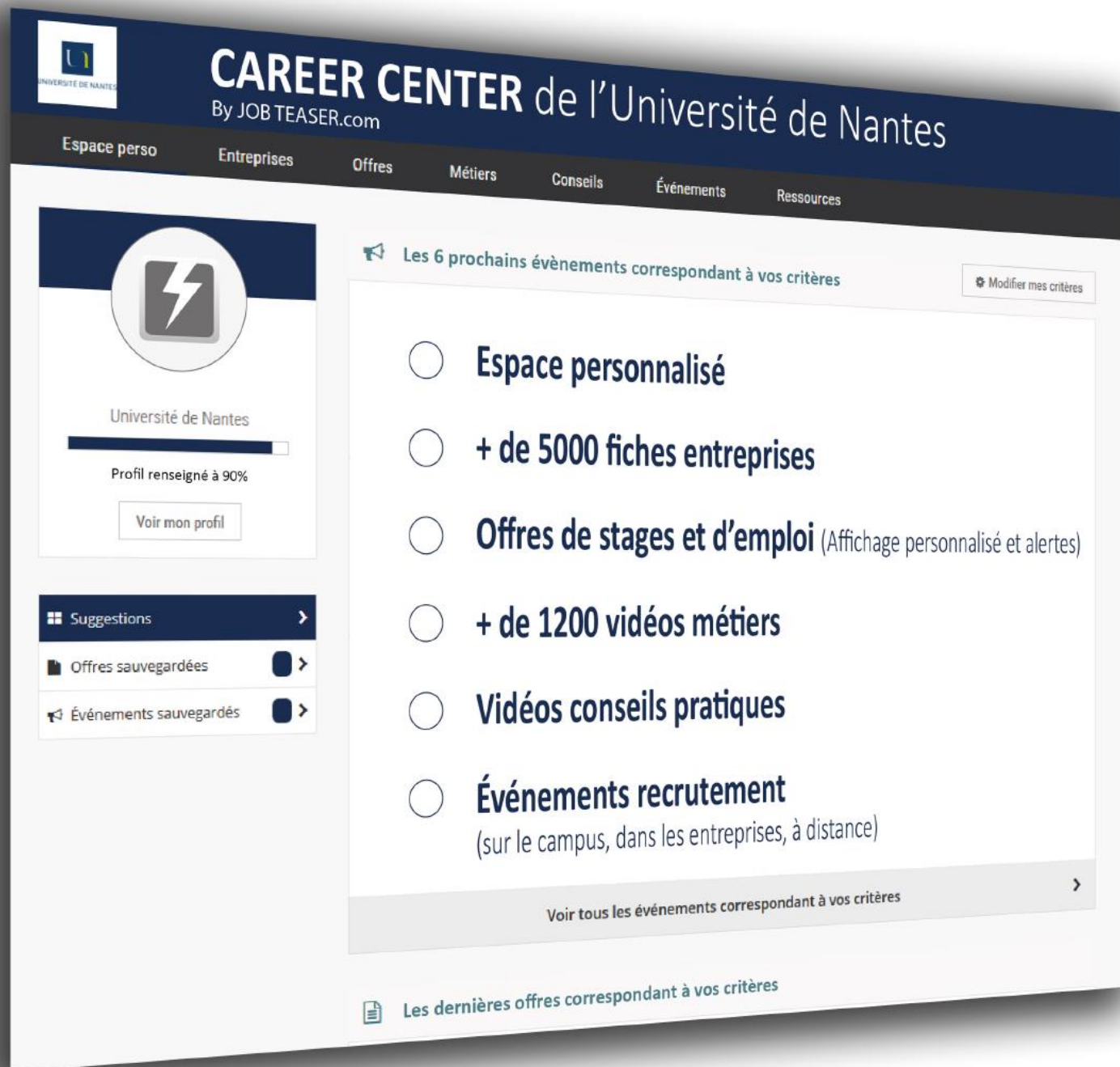
**Ce qu'on peut y trouver** : liste d'entreprises, informations sur le secteur

- ✦ Annuaire des cabinets de recrutement en Pays de la Loire - Cabinet-Recrutement.org  
<http://tinyurl.com/lk3v4xl>
- ✦ Entreprises du secteur conseil en recrutement – Fédération Syntec  
<http://syntec-recrutement.org/annuaire-des-adherents/>
- ✦ Le guide des professionnels du recrutement – Editions du management, 2011 – A consulter au SUIO
- ✦ Annuaire des cabinets conseil – Consulting nexsline  
<http://tinyurl.com/oxaneq3>



# LE MONDE DE L'ENTREPRISE VOUS OUVRE SES PORTES !

Créez votre profil dès maintenant sur [www.univ-nantes.fr/careercenter](http://www.univ-nantes.fr/careercenter)



Sur votre mobile, téléchargez l'application JobTeaser

[Sur l'Apple Store \(version Apple\)](#) ➤

[Sur Google Play \(version Android\)](#) ➤

Service Universitaire d'Information et d'Orientation  
- MAISON DES SERVICES UNIVERSITAIRES -  
110, Boulevard Michelet - 44322 NANTES CEDEX 3

Tél. 02 40 37 10 00  
[suio@univ-nantes.fr](mailto:suio@univ-nantes.fr)

Avril 2019



UNIVERSITÉ DE NANTES