

Formation Accréditée



FICHE DYNAMIQUE METIER : CONSULTANT RESSOURCES HUMAINES

**travail réalisé par les étudiants du
MASTER GSRH de l'Université de MONTPELLIER**

**Parcours MICRH
MANAGEMENT INTERNATIONAL des RH et CONSEIL en RH**

**Sous la direction de Luc JANICOT
entre 2010 et 2012**

Claire AMBERT, Servanne ARRES, Mouncef BOUCHEKIF, Morgane CAUQUIL, Laurianne CETTE, Fabien COULOMB, Anne Valérie DE BALMANN, Sylvie GUEDJ, Delphine GUIRAUD, Julie JEANJEAN, Confiance KUBWIMANA, Céline KUCHLY, Anna KUJAWA, Stéphanie MELKI, Laurie MOULIN, Lolita TROYANO, Nadège VALLEE, Emilie WEISS.

Caroline COUDERC, Florence LAURENT-GUY, Aude MORIN, Arnaud REYNOLD DE SERESIN, Maxime SOLER, Sophie ZUTEREK.

Sara BERRADA, Fanny BEYSSI, Alizée BLOTIERE, Laureline BODY, Maude CHALMANDRIER, Elsa DECAUDAIN, Isabelle HANNOUCHE, Mounir MADI, Esenia MALANCA, Marie-Christelle NGUYEN-BARDY, Parvine RAHAMI, Alimatou SACKO, Guillaume SAUSIN, Lise TABU, Marion Claire THEBAULT-GNASSIA, Elodie VABRE-DUBOST.

FICHE DYNAMIQUE METIER : CONSULTANT RH

LE CONTEXTE DU METIER

AUJOURD'HUI	DEMAIN
<p><u>Mutations externes :</u></p> <p>Permanence des mutations économiques, sociologiques, politiques et juridiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Juridiques et politiques : Réforme sur la formation professionnelle, place de la diversité et du handicap, des séniors. ● Economiques : La crise : <ul style="list-style-type: none"> - modification de l'offre de main d'œuvre : soit plus compétente, soit n'ayant aucune expérience - de plus les cabinets de consultants RH doivent composer avec des budgets en baisse et des clients particulièrement exigeants qui détiennent un fort pouvoir dans la négociation des contrats. <p>Le passage de 39h à 35h a développé l'externalisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sociologiques : Les phénomènes de mode comme le coaching. ● Technologiques : Les évolutions technologiques et le développement des systèmes d'information augmentent la complexité des missions du consultant. 	<p><u>Mutations externes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incertitude vis-à-vis de l'environnement du fait des mutations économiques influentes sur la GRH. ● Travail à faire sur l'emploi des seniors du fait de la politique pour l'augmentation de l'âge de la retraite. ● Beaucoup d'offres pour des postes de consultant RH en cabinet, à long terme, crainte d'une saturation du marché du conseil.
<p><u>Mutations internes :</u></p> <p>Le consultant RH doit toujours s'adapter à son environnement. Travail à flux tendu dû à la rapidité des mutations.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Evolution des missions et des activités du consultant : reclassement, handicap, emploi des séniors, bien-être au travail. ● Problème de la pyramide des âges avec des experts senior et des experts junior mais personne entre les deux : manque futur de compétence. ● Alignement du cap stratégique sur la finalité de l'entreprise. 	<p><u>Mutations internes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Métier de conseiller RH de plus en plus pointu dans son expertise, besoin d'évoluer, de s'adapter et de devenir pluridisciplinaire (conseil stratégique, conseil technique, coaching, accompagnement individualisé, gestion du changement) pour devenir une référence dans son domaine. ● Développement des capacités à apprendre et à intégrer les nouveaux systèmes presque instantanément. ● Problématiques concernant la taille de la structure, les moyens et outils de travail mais aussi le facteur temps de plus en plus pesant. ● Risque de manque de compétence à l'échelle nationale incitant probablement à faire appel à des experts étrangers.

LE METIER

Mission :

- Le consultant RH intervient suite à une demande de l'entreprise. Il recueille les besoins.
- Il réalise un audit et détermine les problèmes.
- Il apporte des solutions sur mesure, des méthodes et des outils de GRH participant à la performance directe de l'entreprise concernée et les met en œuvre.
- Il conseille les entreprises et les aide dans la prise de décision sur diverses problématiques RH :
 - le SIRH : audit du besoin, choix et déploiement du SI.
 - les relations sociales : accompagnement sur le dialogue social en fonction de la législation et de la structure de l'entreprise, révisions des accords sociaux;
 - le recrutement, tous les outils relatifs à l'évaluation du personnel, la formation...
 - le management;
 - la communication par le biais d'intranet, extranet, des réseaux sociaux...
 - tout dossier spécifique.

Activités :

- Mettre en cohérence la stratégie de l'entreprise et sa politique de Ressources Humaines.
- Aider les entreprises à être plus compétitives et rentables.
- Transmettre des connaissances RH aux clients sur le recrutement, la formation, le management.
- Travailler sur la GPEC, bilan de compétences, reconversion professionnelle, entretien d'évaluation.
- Redonner aux salariés la confiance en leur entreprise en mettant en place la GRH, faciliter la communication.

Compétences :

- Avoir des connaissances pointues du monde de l'entreprise et de son économie.
- Avoir une bonne capacité d'analyse et d'adaptation.
- Avoir une dimension commerciale, compte tenu de la concurrence
- Savoir coordonner et piloter des projets, animer des équipes.
- Avoir des qualités relationnelles et respecter la confidentialité.

Environnement et conditions de travail :

- Les cabinets de conseil peuvent être composés d'une ou de plusieurs personnes. Ils peuvent faire appel à des consultants extérieurs en fonction des projets des clients.
- Leurs clients sont des TPE, PME, groupes internationaux et ils interviennent en France et si besoin à l'étranger.
- L'environnement changeant exige une adaptation des cabinets de conseil.

LA FORMATION ASSOCIEE AU METIER

	AUJOURD'HUI	DEMAIN
FORMATION INITIALE / CONTINUE		
<u>Thèmes</u> :	<p>Les types de formation initiale observés sont assez variés.</p> <p>Beaucoup de consultants ont une formation en GRH, qui est parfois complétée par un autre domaine de compétences.</p> <p>On note également des formations spécialisées en droit, psychologie, sociologie, management ou gestion.</p> <p>Quelques uns ont suivi des formations spécialisées dans un métier d'origine</p>	<p>Formation initiale pour entrer dans la fonction : GRH + Compétences multiples adaptées aux problématiques variées auxquelles sont confrontés les consultants RH.</p> <p>Formations complémentaires attendues : communication, juridique, commercial, management.</p> <p>Atout dans le métier. : compétences en Sciences Humaines et Sociales (Psychologie et Sociologie)</p>
<u>Durée</u> : Niveau post bac	<p>La très grande majorité des consultants possède au moins un diplôme de niveau Bac+5.</p> <p>Pour les autres des formations initiales de niveau bac ou bac +2, complétées par une solide expérience, généralement atypique, en entreprise ou en cabinet.</p>	<p>Nécessité d'avoir un diplôme de niveau Bac+5.</p>
EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES		
	<p>Deux grands types de parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expériences acquises en entreprise : les consultants ont généralement accumulé une solide expérience en entreprises, principalement dans la fonction RH, mais souvent également dans d'autres domaines techniques ou de gestion - D'autres ont fait tout leur parcours professionnel dans un ou plusieurs cabinets de consultants RH, y exerçant en général, des missions sur des thèmes variés de la fonction. <p>La très grande majorité a ensuite créé sa structure de conseil RH en s'appuyant sur ses compétences acquises.</p>	<p>Les parcours atypiques, mettant en avant de multiples compétences sont recherchés.</p> <p>Idéalement, le parcours devrait permettre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer sa communication, les réseaux relationnels, les partenariats, s'associer à d'autres cabinets, afin d'accroître l'activité de son cabinet. - Être au fait de l'actualité, tout en répondant aux nouvelles exigences de la conjoncture économique. - Avoir un bon relationnel et une forte influence sont impératifs.

Référence RH

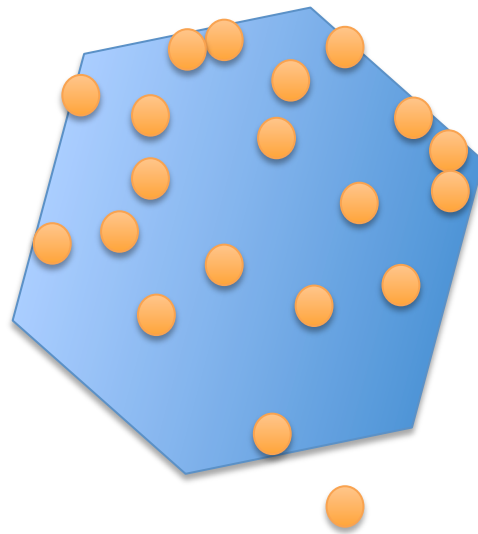
Le réseau Référence RH est un réseau constitué par les principales formations spécialisées en Gestion et Management des Ressources Humaines. Ces formations, d'Universités et/ou de Grandes Écoles, se sont réunies dans le but de promouvoir la qualité des formations supérieures en gestion des ressources humaines. En ce sens, le réseau Référence RH vise l'accréditation de ses formations.

L'objet de REFERENCE-RH est de garantir, de promouvoir et de faire connaître la qualité des formations Master professionnels et Master Spécialisés, offerts à la formation initiale, continue ou en apprentissage dans le champ de la gestion des ressources humaines.

Dans le maquis des formations qui proclament former à la gestion des ressources humaines il est, en effet, difficile aux étudiants attirés par la discipline des ressources humaines d'effectuer les meilleurs choix possibles compte tenu de leurs projets et de leurs contraintes. Il est tout aussi malaisé pour les recruteurs d'évaluer avec rigueur ces multiples formations. Un objectif: mieux informer Pour les uns comme pour les autres, la bonne information, l'information utile et non biaisée, est rare, soit qu'elle n'existe pas, soit qu'elle soit particulièrement délicate à débusquer. En effet, la qualité d'une formation quelconque est le plus souvent très délicate à évaluer pour des personnes extérieures au système et qui ignorent les critères à utiliser. Aussi, les responsables des formations ayant constitué le réseau Référence RH mènent depuis plusieurs années une réflexion approfondie sur les principes dont le respect préside à l'excellence d'une formation de 3ème cycle en ressources humaines.

L'association, lieu d'échange entre ses membres, se donne également pour mission :

- D'étudier des thèmes d'intérêt commun.
- De participer à des actions communes visant à améliorer la qualité et l'efficacité de l'enseignement et de la recherche et à faciliter l'insertion professionnelle des diplômés, notamment grâce à l'utilisation commune des techniques d'information et de communication et à des contacts suivis avec le monde socioprofessionnel.
- De développer des liens avec des associations professionnelles.



34 diplômes nationaux accueillant chaque année 1.200 étudiants de troisième cycle spécialisés en Ressources Humaines

Référence RH est aujourd'hui le plus important le réseau français des formations professionnelles supérieures accréditées - ou en voie d'accréditation - en gestion des ressources humaines. Il comprend plus d'une trentaine de membres. Sont membres de l'association, ès-qualités, les directeurs (ou leur représentant) des formations de Master en ressources humaines dont la qualité est ou sera attestée par la commission d'accréditation indépendante.

Site Web de Référence RH : www.reference-rh.net

Données 2011/2012

Les formations participant à Référence RH constituent l'École Française des Ressources Humaines. Le réseau des diplômés de l'École Française des Ressources Humaines est constitué de plus de 15.000 diplômés organisés géographiquement sur l'ensemble du territoire national.

- 15076 en juin 2011
- 90 % d'entre eux sont diplômés d'un Master (Université)
- 10% sont diplômés d'un Mastère Spécialisé (Conférence des Grandes Écoles)

Plus de 1.200 étudiants par an suivent une formation au sein de l'École Française des RH.

- 1210 précisément en janvier 2011
- 92 % au sein d'un Master
- 8 % au sein d'un Mastère Spécialisé

Pour accueillir ces étudiants, notre réseau mobilise

- Plus de 300 enseignants permanents.
- Plus de 750 professionnels des Ressources Humaines

Dans le cadre de formules pédagogiques variées

- Formation Initiale 33 %
- Formation par Alternance 37 %
- Formation Professionnelle Continue 27 %
- Formation à Distance 03 %

Organisation qui permet un véritable suivi personnalisé et renforcé des étudiants

- Les promotions accueillent en moyenne 25 étudiants
- Le taux d'encadrement (nombre d'étudiants par enseignant permanent) est de 2,20
- Le taux d'encadrement élargi (nombre d'étudiants par enseignant) est de 0,72

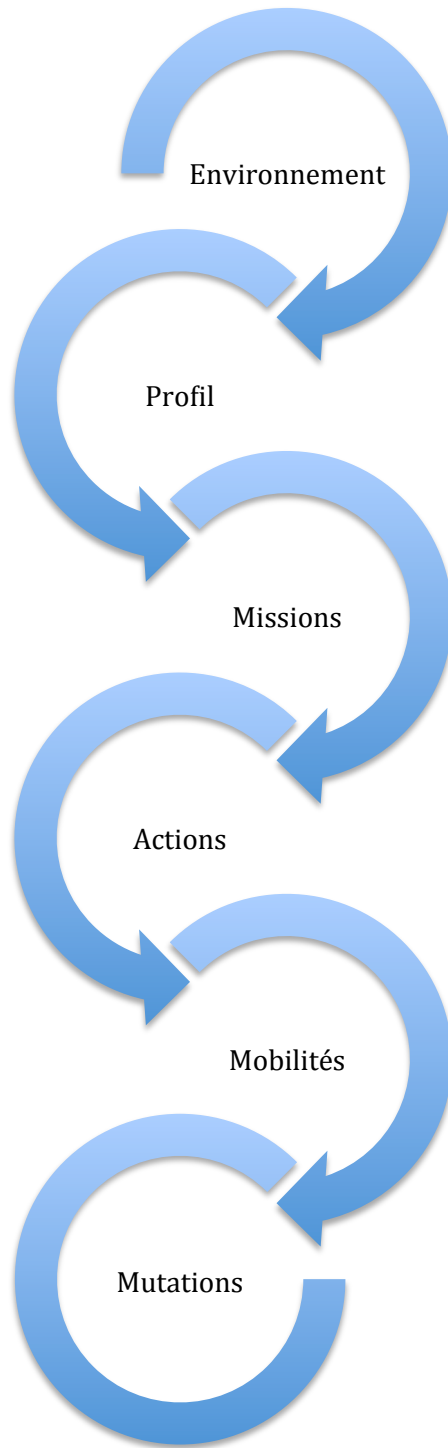
Le réseau des troisièmes cycles spécialisés en Ressources Humaines s'est donné comme objectif lors de son assemblée générale ordinaire de juin 2008, de se doter d'un outil d'observation et d'anticipation des métiers RH. Pour ce faire, Référence RH a désiré associer les principales associations professionnelles RH ainsi que l'APEC. De cette volonté partenariale est né l'observatoire des métiers de la fonction Ressources Humaines

Un observatoire des métiers a pour vocation d'analyser les situations de travail réellement exercées. Il poursuit trois objectifs : disposer d'une meilleure connaissance des métiers; se doter d'une méthodologie et d'un langage communs; apprécier l'impact des changements de nature technologique ou organisationnelle sur les compétences requises aujourd'hui et demain. Loin d'être un outil figé, l'observatoire des métiers a pour vocation de suivre et d'intégrer les évolutions en cours ou à venir. Des données statistiques doivent également être prises en compte. Il s'agit d'avoir une photographie des situations de travail actuelle et à venir ayant un intérêt à la fois micro-économique et macro-économique. En effet, un observatoire des métiers permet d'imaginer des scénarios possibles en termes de politique de ressources humaines (recrutement, formation, mobilité, etc.) et d'organisation du travail. Il permet aussi de définir des politiques en matière de formation initiale ou continue, tant sur le plan des contenus que des effectifs à prévoir.

L'observatoire a donc l'avantage de pouvoir répondre à la question suivante : quels sont les métiers de demain? Véritable outil de veille sociale, il permet de cerner les activités en émergence et en transformation qui se développent dans les situations de travail. Il s'agit en fait de décliner les évolutions en cours avec rigueur et précision dans le contenu des activités réellement exercées et dans le contenu des formations à dispenser.

La description de celles-ci se fait à travers des emplois existants en transformation et qui peuvent préfigurer des métiers en émergence. L'observatoire vise donc à posséder un outil permanent d'information sur les métiers en émergence, en transformation ou en obsolescence permettant une appréhension optimale des stratégies à développer à l'échelle de l'entreprise, des organismes de formation ou de l'état.

Site Web de l'Observatoire des Métiers de la fonction RH : www.e-rh.org



ETUDE METIER

