

## Responsable Ressources Humaines (DRH)

**Activités Tertiaires : Encadrement 13.10.18 Mise à jour :03/2025**

Codes : **NAF** :70.10Z ; **ROME** : M1503 , ou M1502 ; **PCS** :372c ; **NSF** : 315

Les informations fournies sont indicatives, sans caractère obligatoire, et n'ont aucune valeur légale

### Situation Travail

Est chargé de mettre en place la stratégie définie par l'entreprise en matière de gestion du personnel, management social et communication interne.

Suivant la taille de l'entreprise (grandes PME et grandes entreprises) exerce des responsabilités (plus ou moins importantes), mais toujours en relation étroite avec la direction générale ;

- Occupe un poste stratégique ; il est directement impliqué dans la performance de l'entreprise et dans l'épanouissement des collaborateurs.
- Dans les TPE/PME : c'est le gérant ou l'entrepreneur qui exerce le poste de DRH (responsable du personnel).

- Met en place et suit des indicateurs de performance à la fois quantitatifs et qualitatifs, par exemple : turn-over, conflits sociaux, arrêt maladie, satisfaction, délai, moyen de recrutement....

Sa fonction recouvre trois missions principales :



### PREVENTION GAGNANTE BTP

#### Performance Economique

**1/ Gestion du personnel** : Conformément aux souhaits de la direction : évalue les besoins humains, encadre la gestion administrative des employés (préparation des contrats, suivi des dossiers, etc.).

Définit et met en œuvre une politique de :

- Recrutement ; recrute et intègre les collaborateurs dans l'objectif d'attirer les meilleurs candidats et de leur faire partager les valeurs et la culture de l'entreprise

- Gestion des carrières (mutation, mobilité, affectations, formations, licenciements...),
- Formation Professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi (FPCAE), dans laquelle s'inscrit le développement professionnel continu (DPC) ; dans un contexte de compétition accrue entre les entreprises, participe à l'actualisation et l'acquisition des compétences, à l'adaptation aux nouveaux emplois, aux changements de filières et à l'optimisation des connaissances ;
- *Anticipation des besoins RH : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)* ;
- Mise en place de l'aménagement du temps de travail, de la politique salariale, et de l'intéressement.

**2/ Concertation et dialogue social** :

- Développe les motivations par l'élaboration d'un projet d'entreprise ;
- Veille au respect des obligations légales, en appliquant la législation du travail en vigueur,

- Cherche à améliorer les conditions et l'organisation du travail (hygiène et sécurité des conditions de travail) ;
- *Organise la concertation et le dialogue social* avec les représentants du personnel au sein de l'instance représentative : CSE.

### **3/ Communication interne :**

- Est garant de la qualité du climat social en recherchant l'adhésion du personnel aux objectifs de l'entreprise et en diffusant les informations d'ordre économique et social liées à ces objectifs.
- Doit avoir une bonne culture économique et financière ainsi que, la maîtrise des outils informatiques ; dans les entreprises de stature internationale, un niveau d'anglais courant est requis.
- C'est un manager d'équipe doublé d'un professionnel de terrain, partagé entre les entretiens, la gestion des dossiers administratifs et les réunions qu'il anime et conduit avec les représentants du CSE
- Est l'interlocuteur des responsables des différentes directions de l'entreprise : fabrication, marketing, gestion, logistique, etc.
- Doit être un homme ou une femme de dialogue et d'écoute (aux besoins de chacun), capable de concilier différents points de vue (excellent négociateur).



## **PREVENTION GAGNANTE BTP**

### **Performance Economique**

- La gestion des conflits individuels et collectifs représente une partie importante de son activité ; est conduit à prendre des décisions difficiles sur le plan humain ; c'est un poste stressant, surtout quand il s'agit de faire converger des objectifs contradictoires ex : concilier la performance de l'entreprise avec le bien-être et la motivation des collaborateurs.
- Peut être amené à se déplacer régulièrement (dans les entreprises ayant plusieurs établissements) ; les dépassements d'horaires sont fréquents, doit être disponible.

### **Exigences**

- Charge Mentale
- Capacité Réflexion/Analyse
- Conduite VL
- Sens Responsabilités :
- Travail en Equipe : management
- Vision Adaptée au Poste : vision de près, intermédiaire
- Grand Déplacement : grande entreprise

## Accidents Travail

- Risque Routier : mission
- Chute Plain-Pied : encombrement, escalier, câbles informatiques non protégés...

## Nuisances

Risque Psychosocial(RPS)/ Stress :  
Exigences de la direction, gestion de conflit social, contraintes réglementaires, usage du téléphone mobile et de la messagerie (TIC)etc.... responsabilité : organisationnelle, administrative, relationnelle

### **En Savoir Plus :**

**Stress et messagerie électronique. Quelle prévention peut être mise en place ? INRS 2014**

## Maladies Professionnelles

Néant



PREVENTION GAGNANTE BTP  
Performance Economique

## Mesures Préventives

**Un clic sur un des items des Mesures Préventives, ouvre *sur le chapitre correspondant* du Guide Bonnes Pratiques Prévention BTP**

### **MESURES ORGANISATIONNELLES :**

**Principes Généraux Prevention :**

**Document Unique Evaluation Risques Professionnels (DUERP)/Aides Financières CARSAT/ANACT**

**Outil d'évaluation des risques professionnels - Travail de bureau outil OIRA INRS**

Intelligence Artificielle (IA)/Impression 3D/BIM BTP/CIM

Risques Psychosociaux(RPS)/Qualité Vie Conditions Travail (QVCT) : pression de la hiérarchie, TIC, Burn Out...

Risque Routier Transport Personnels/Matériels :Véhicule Utilitaire léger & VL

Sédentarité Travail/Activités Physiques en Entreprise

Télétravail/Visioconférence

Prevention Pratiques Addictives en Milieu Travail

## **MESURES TECHNIQUES :**

Aménagement Bureau :

Bon dimensionnement des mobiliers et des équipements de travail, adaptation du poste de travail et du positionnement de la souris, du clavier, de l'écran de visualisation (évitant les reflets), bureau à hauteur variable et pauses régulières pour limiter les risques liés aux positions de travail statiques, limitation des ports de charge archives++ (aides à la manutention) ....



**PREVENTION GAGNANTE BTP**  
Performance Economique

**Bureau à hauteur variable « bureau dynamique »** permettant une alternance de position assise/debout, permettant de rester physiquement actif tout en travaillant devant un écran ; courtes pauses actives (5') toutes les heures afin de limiter la position assise (marcher, se mettre debout, mobilisation musculaire).

**Révolution des espaces de travail tertiaires qu'en est 'il de la prévention ?**  
**Numéro 265 - Revue Hygiène et Sécurité du Travail 12/2021 INRS**

Chute Plain-Pied : **cf. Conception des locaux :**

Risques Psychosociaux (RPS)Qualité Vie Conditions Travail (QVCT) /TIC/Sexisme

Information Sensibilisation Hygiène Vie

## **MESURES HUMAINES :**

Information Sensibilisation Hygiène Vie

Sensibilisation Risques Psychosociaux(RPS)

## Formation/Maintien-Actualisation Compétences (MAC-SST)

### Formation Utilisation Matériels Lutte Incendie

Possibilité d'utiliser un simulateur de feu en réalité virtuelle, dans un environnement de bureaux. Intégrant de vrais extincteurs connectés (extincteurs à eau et CO2), sans risque pour les exercices et mises en situation, *et limitant la mobilisation sur le temps de travail.*

### Sensibilisation Risque Routier

## Suivi Individuel Préventif Santé

### ❖ Modalités Suivi Prise en charge Surveillance Santé

#### OBJECTIFS :

- Informer le salarié sur les dangers du métier, et le sensibiliser sur les moyens de prévention (fiche métier)
- **Tracer ses éventuelles expositions professionnelles** ( suivi post exposition/post professionnel )
- Préserver sa santé physique et mentale, tout au long du parcours professionnel, afin de prévenir ou réduire les risques psychosociaux(RPS), prendre en compte ***l'impact du télétravail et l'organisation du travail sur la santé***, évitant une ***désinsertion professionnelle*** (cellule dédiée dans les SPST) , *et ainsi contribuer au maintien dans l'emploi.*
- **Participer à des actions de promotion de la santé** : liés au mode de vie : hygiène alimentaire, sommeil, sédentarité, bénéfices de la pratique sportive , conduites addictives ..., pratiquer les vaccinations nécessaires , participer à des campagnes de de dépistage ...
- L'Informé sur les modalités de suivi de son état de santé , et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

#### Risques Particuliers :

- Néant

#### Risques Autres :

- Risque Psychosocial (RPS) / Stress /TIC
- Risque routier
- Sédentarité
- Hygiène de vie

## Préconisations Conseillées :

Dépendent du protocole de suivi , défini par le médecin du travail. :

### ❖ Contrôle fonction visuelle/ Fatigue oculaire :

### ❖ Veiller à une bonne hygiène de vie :

1/ A un Poids Corporel normal (IMC cible de 18.5 à 24.9 kg/m<sup>2</sup>) : **Calcul IMC**

2/ A un bon équilibre alimentaire

## L'essentiel des recommandations sur l'alimentation Santé Publique France

### Alimentation de l'adulte : des repas équilibrés au fil de la semaine :Ameli 02/2025

Grâce à la normalisation du poids corporel, on note très souvent une amélioration du risque cardiovasculaire

3/ Au risque de complications métaboliques et cardiovasculaires :



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

- Elevé à partir d'un tour de taille supérieur ou égal à 94 *cm chez l'homme* ; et supérieur ou égale à 80 *cm chez la femme*
- Significativement élevé à partir d'un tour de taille de  $\geq 102$  *cm chez l'homme* ;  $\geq 88$  *cm chez la femme*.

4/ A un bon sommeil : rechercher un déficit et /ou des troubles du sommeil, un état de de fatigue

**Test de Pichot Brun** est un auto-questionnaire de 24 items avec une échelle de Lickert, pour évaluer le sentiment de fatigue, et apprécier l'importance de ses répercussions au quotidien

### 10 recommandations pour bien dormir : Institut national sommeil & vigilance (INSV)

### ❖ Agir contre l'Inactivité physique ou "comportement sédentaire"

- ✓ **L'inactivité physique** se définit, comme le non atteint : des seuils d'activité physique recommandés : pour un adulte **150' d'activité d'intensité modérée ou 75 'd'intensité élevée/semaine (25' 3 fois/semaine)**, elle permet de réduire significativement les risques d'apparition de 7 cancers différents sur les 15 étudiés : *côlon, sein, endomètre (utérus), rein, myélome (moelle osseuse), foie ,lymphome non hodgkinien (système immunitaire)*.

- ✓ **Le comportement sédentaire** : se caractérise par une position assise en situation d'éveil , avec une dépense énergétique inférieure ou égale à 1,5 fois le repos ; c'est la première cause de mortalité évitable dans les pays occidentaux, devant le tabac ; la prévention en ce domaine est très peu développée au niveau professionnel.

Une action d'accompagnement des personnes dans leurs choix de santé, **par des actions d'éducation**, est nécessaire++ afin de donner à chacun les moyens de prendre en charge sa propre santé de manière autonome et responsable

### Testez vos connaissances : activité physique et sédentarité ONAPS

#### ❖ Dans le cadre du Suivi Individualisé :

#### - **Bilan biologique (profil lipidique) et ECG :à conseiller si :**

- Age > 45 ans *chez les hommes* ; > 55 ans *chez les femmes* :
  - Chez le sujet présentant **des facteurs de risque péjoratifs** : obésité (IMC > 30), hypertendu et diabétique ; taux de HDL-cholestérol est < 0,60 g/l ; taux LDL > 1,60g/L



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

- Chez les sujets présentant **l'association de 2 de ces facteurs de risques**
  - Tabagisme actif ou sevré depuis moins de 5 ans
  - Hérité cardio-vasculaire chez un ascendant du premier degré à un âge précoce (avant 55 ans chez le père ou 65 ans chez la mère)
  - Pas d'activité physique régulière
  - Consommation alcool excessive

Les facteurs de risque cardiovasculaires se potentialisent, c'est-à-dire qu'ils s'aggravent l'un l'autre.

Ainsi, l'association de plusieurs facteurs de risque, même de faible intensité, peut entraîner un risque très élevé de maladie cardio-vasculaire.

Ainsi une TA modérée, une petite intolérance au sucre, un cholestérol moyennement élevé, chez un petit fumeur, est un terrain beaucoup plus « à risque » qu'un cholestérol très élevé isolément.

### Santé du cœur - Fédération Française de Cardiologie

## Comité Français Lutte contre Hypertension Artérielle : testez vous

### ❖ Recherche d'addictions comportementales :

- ✓ **Techno-dépendance** est une relation aux nouvelles technologies (TIC) : internet, messageries, téléphones mobiles, réseaux sociaux ... ; ces outils sont largement répandus en milieu professionnel.

Leur usage abusif peut devenir problématique, impactant les collaborateurs *maintenus en réseau au-delà de leur temps de travail* ; **rappeler le droit à la déconnexion**.

### ❖ Accompagnement en tabacologie du fumeur :

Depuis 2016, le droit de prescrire des substituts nicotiniques est ouvert aux médecins et infirmiers du travail.

Un livret explique notamment comment :

- ✓ Aborder la question de la consommation tabagique
- ✓ Evaluer la dépendance



PREVENTION GAGNANTE BTP  
Performance Economique

- ✓ Susciter ou renforcer la motivation du fumeur à arrêter et/ou réduire sa consommation de tabac grâce à l'entretien motivationnel.

Il liste l'ensemble des substituts nicotiniques et donne pour chacun d'eux un mode d'emploi et les bons dosages.

Il fournit aussi un exemple d'ordonnance.

## Premiers gestes en tabacologie Livret d'aide à la pratique pour les professionnels de santé Edition Respadd 01/2020

- ✓ *Faire prendre conscience au salarié du coût de sa consommation*

## Calculateur : découvrez les coûts cachés de votre consommation de tabac Fondation cancer

- ✓ *Aborder la dépendance au tabac : trois types de dépendance*



## Tabac - Les Outils d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement Addict Aid :

- Dépendance nicotinique : **Test de Fagerström : version longue ou version courte Addict Aid 03/2024**
- Profil psychologique de dépendance au tabac : **Test Horn :**
- Mesure les chances de réussite du sevrage tabagique : **Test de Demaria, Grimaldi et Lagrue**

**Fédération Française Cardiologie** : propose des informations pratiques et documentées sur les facteurs de risque cardio-vasculaire.

**Tabac Info Services** : information sur le tabac ; centre antitabac le plus proche de chez vous



### PREVENTION GAGNANTE BTP

#### Performance Economique

#### ❖ Recherche symptômes Epuisement Professionnel (Burn out) :

Le burn-out se traduit de diverses manières, ses signes ne sont pas spécifiques, il s'agit souvent de symptômes de stress chronique :

- ✓ **Signes Emotionnels** : tensions nerveuses, humeur triste, peurs indéfinissables
- ✓ **Signes Physiques** : troubles du sommeil, fatigue chronique, vertiges
- ✓ **Signes Cognitifs** : diminution de la concentration, erreurs, oublis, difficultés à réaliser plusieurs tâches à la fois...
- ✓ **Signes comportementaux ou interpersonnels** : repli sur soi, comportement agressif ou dérive vers des conduites addictives (alcool, drogues, tabagisme accru...)
- ✓ **Signes de Démotivation** : dévalorisation de soi, doute de ses compétences, perte de motivation ...

#### Questionnaire d'auto-évaluation épuisement professionnel pour les médecins et les patients M.Peze

**Maslach Burnout Inventory** comporte 22 questions permettant d'explorer 3 dimensions :

- Sentiment Epuisement Emotionnel : 9 questions (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)

- Déshumanisation : 5 questions (5, 10, 11, 15, 22)
- Degré d'accomplissement personnel au travail : 8 questions (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)

Chaque échelle donne un score, les 3 scores permettent de situer l'état de burnout de la personne

Le MBI, est un outil qui permet d'évaluer la sévérité du Burn-out, de distinguer pour chacune des dimensions, s'il est faible, moyen ou élevé.

Un score élevé aux deux premières échelles et un score faible à la dernière signe un épuisement professionnel

❖ **Le workaholisme (dépendance au travail) :** est un comportement présenté par une personne qui ressent une pression interne, l'obligeant à travailler, et qui ressent un mal-être intérieur, et une sensation de culpabilité lors des périodes d'inactivité.

Il peut entraîner des conséquences importantes sur:



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

- **Sur la santé de la personne :** somatiques (douleurs musculaires ou intestinales, risque, plus élevé de maladie coronarienne), niveaux plus élevés d'anxiété, d'insomnie, de dysfonctionnement social et de dépression ; c'est également un facteur de risque important de burnout
- **Sur les collaborateurs** souvent en conflit avec ce salarié perfectionniste à l'extrême, psychorigide et ne déléguant pas.

Pour le repérage, un questionnaire : **WART**, utilisé en cas de signaux d'alerte tels que l'existence de plaintes somatiques (douleurs musculaires ou intestinales...), de troubles psychiques ( anxiété, insomnie, dépression, dysfonctionnement social ) , difficulté à s'éloigner du lieu de travail et Co-addictions fréquemment retrouvées : troubles du comportement alimentaire ; surconsommation de substances psychoactives ( tabagisme important, mésusage d'alcool)

❖ **Vaccinations :**

- ❖ **Examens Dépistage Santé :**
- ❖ **Téléconsultation :**
- ❖ **Actions sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent au départ à la retraite du salarié**



**PREVENTION GAGNANTE BTP**  
Performance Economique



# LE DRH DE DEMAIN

## UNE FONCTION RH QUI SE TRANSFORME...



**Couteau-suisse**  
56% des DRH estiment jouer un rôle transverse.



**Responsabilité & entreprises**  
Pour 9 DRH sur 10, la RSE fera partie intégrante de leur pratique professionnelle à l'avenir.



**RH 3.0**  
76% des RH utilisent des outils digitaux, principalement pour la gestion de la paie et des absences.



**Couple de l'année**  
Les task forces créées pour affronter la crise du covid reposaient pour 97% d'entre elles sur un duo DG/DRH.



**Santé & sécurité**  
71% des RH déclarent avoir des difficultés à suivre les évolutions réglementaires.



**Objectifs à tenir**  
Plus de la moitié des cadres RH bénéficient d'une part variable, constituée pour l'essentiel d'une prime sur objectif.



## ... DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION...



**Futur du télétravail**  
85% des DRH pensent que le développement du télétravail de façon pérenne est souhaitable.



**Fin du salariat**  
En France, l'emploi salarié reste prédominant mais 57% des cadres se disent prêts à quitter ce statut.



**Climat d'insécurité**  
Au second trimestre 2020, les déclarations d'embauche ont enregistré une baisse historique de 40,1%.



**Mutation des emplois**  
4 salariés sur 10 se disent très inquiets de la robotisation de leur emploi.



**Sens du collectif**  
Pendant le confinement, 39% des salariés se sont sentis isolés à cause du télétravail.



**Volatilité**  
Près d'un Français sur deux envisage de quitter son entreprise dans les cinq ans à venir.



## ... QUI SUSCITE DE NOUVELLES ATTENTES CHEZ LES COLLABORATEURS...

**Résolution des problèmes de la société**

**Investissement dans les compétences**

**Équilibre vie professionnelle/vie personnelle**

**Management de la confiance**

**Horaires souples**

**Lieu de travail flexible**



## ... ET CRÉE DE NOUVEAUX ENJEUX POUR LES DRH

Répondre aux demandes d'inclusion et mixité

Faire face à une complexification de leur métier

Aimer les data

Dénicher et cultiver les potentiels



Devenir un agent de talents

Faciliter le reskilling et l'upskilling des compétences

S'imposer en stratégie et leader de la transformation de l'entreprise

Aider l'entreprise à être plus agile



PREVENTION GAGNANTE BTP  
Performance Economique