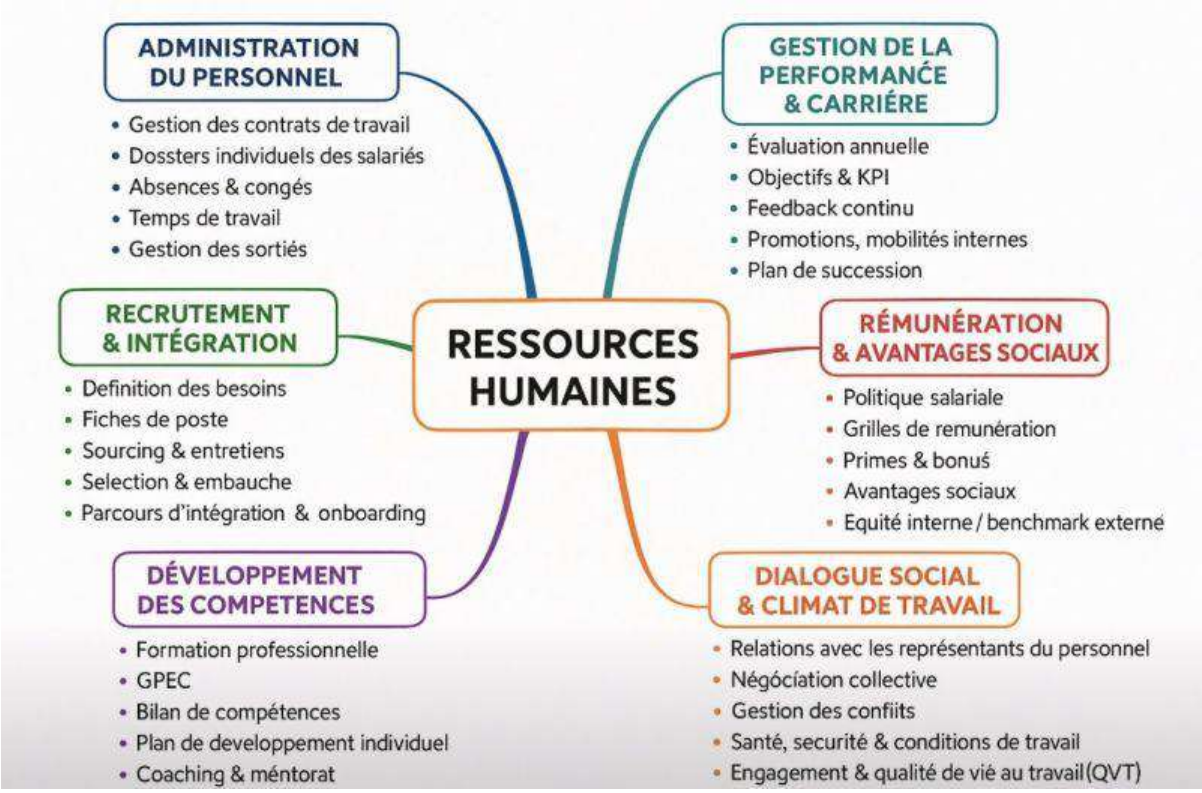
# Responsable Ressources Humaines (DRH)

**Activités Tertiaires : Encadrement 13.10.18 Mise à jour :10/2026**

Codes :**NAF** :70.20 Y ; **ROME** : M1503 , ou M1502 ;**PCS** :37 A1 ou 37 B3 ; **NSF :** 315

## 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.




PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

- 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).

Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP

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

Les compétences du DRH s'inscrivent dans une vision intégrant ***stratégie, gouvernance et leadership***

Il est au cœur des équilibres humains et économiques de l'entreprise ; son rôle consiste autant, à projeter qu'à transformer l'organisation, au service de la performance et de la pérennité de l'entreprise

1/Anticipe les besoins, en mettant à disposition les ressources nécessaires pour le recrutement, la gestion des compétences, et la formation

2/ Analyse les tendances du marché du travail, les évolutions réglementaires et les nouvelles attentes des salarié, avant que les tensions n'apparaissent

3 / Alerte la direction sur les impacts humains d'un projet de réorganisation , en proposant des mesures d'accompagnement, en sécurisant l'adhésion des parties prenantes (salariés, managers, partenaires sociaux)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

4/ Attire et fidélise les talents**,** il est le garant de l'image, et des valeurs de l'entreprise

5/ Anticipe et maîtrise les risques sociaux, juridiques et réputationnels, en s'assurant que l'entreprise respecte les réglementations, met en place des dispositifs de prévention, et réagit en cas de situation de crise.

6/ Entretient le dialogue social avec les membres du CSE, en préparant les négociations, en anticipant les points de tension , et en veillant au respect des obligations légales, tout en recherchant des compromis équilibrés.

8/ Donne du sens, des perspectives et valorise le travail de ses équipes, notamment en s'appuyant sur les nouvelles technologies (intelligence artificielle, digitalisation.

Sa fonction recouvre **trois missions principales :**

***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.).

**Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP**

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 :***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- 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).

- 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP**

Le RH doit actuellement :

-Comprendre les types d'IA et leurs limites (biais, erreurs…) : IA générative, logique des algorithmes…

-Savoir cartographier les usages de l' IA : recrutement, mobilité, formation, évaluation, organisation du travail, outils de productivité, outils de surveillance, maintien dans l'emploi etc.

-Intégrer l'IA dans le cadre social : savoir quand consulter le CSE, quand utiliser à une expertise, quels éléments fournir (données, impacts, mesures de prévention).

-Mettre en place des règles internes : charte IA, processus de validation des projets IA, gouvernance (qui décide, qui contrôle, qui peut arrêter )

## 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

## 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

## Maladies Professionnelles

Néant

Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP

# Mesures Préventives

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

## MESURES ORGANISATIONNELLES :

**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 :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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) ….

**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 TIC

Information Sensibilisation Hygiène Vie

**Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP**

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

## Suivi Individuel Préventif Santé

- **Modalités Suivi Prise en charge Surveillance Santé**

**OBJECTIFS :**

Les SPSTI doivent rendre la prévention en santé au travail accessible, et adaptée aux besoins réels des entreprises, en : :

- **Informant :** sur les facteurs de risques des métiers , et en sensibilisant sur les moyens de prévention collectifs et individuels
- **Traçant** les expositions professionnelles ++
- **Prévenant ++** et **dépistant** les maladies professionnelles ou à caractère professionnel susceptibles de résulter de diverses activités professionnelles (actuelles et passées)
- **Préservant** la santé physique et mentale (RPS) tout au long du parcours professionnel, afin de prévenir, ou réduire l'usure au travail

**Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP**

- **Contribuant** au maintien dans l'emploi **:** en anticipant la désinsertion professionnelle (cellule dédiée dans le SPSTI, visite de pré reprise, visite de mi-carrière ; rendez-vous de liaison entre salarié et employeur … )
- **Participant** 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 dépistage …
- **Informant** sur les modalités de suivi l'état de santé **:** sur la possibilité à tout moment, de bénéficier d'une visite à la demande avec le médecin du travail ( aussi bien par le salarié , que par l'employeur) .

  **Ce qui nécessite :**

  ✓ Une simplicité d'accès aux différents dispositifs
  ✓ Une bonne réactivité dans les situations sensibles
  ✓ Une cohérence entre les différents acteurs

C'est ainsi que **la culture prévention** entrera réellement dans les organisations

**Risques Particuliers :**

- Néant

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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/m2) : **Calcul IMC**

2/ A un bon équilibre alimentaire

Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP

**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

- 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 ≥102 cm *chez l'homme* ; ≥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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

- **RPS :**

**Recherche de symptômes liés à des risques psychosociaux** : troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations…

- **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.

**Recherche épuisement professionnel (Burn out) Workhaolisme ( dépendance au travail)**

**Agir contre Inactivité physique et ou le comportement sédentaire**

Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP

**Risque malaise au travail Evaluation Risque Cardio Vasculaire**

**Recherche consommation Substances Psychoactives :**

**Vaccinations :**

**Examens Dépistage Santé :**

**Visite médicale mi-carrière**

**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

Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP

# Decisions RH : ce qui renforce ou fragilise votre entreprise

## 1 Décisions rentables Mais Préjudiciable (Long terme)

***Gains immédiats & Stress différé***

- Demander aux équipes d'atteindre des résultats élevés rapidement.
- Supprimer des postes ou réduire des salaires sans vérifier quelles compétences sont essentielles.
- Gel de la formation en période de tension.
- Non remplacement des départs clés.
- Refuser d'automatiser des processus clés pour économiser à court terme.

**Conséquences :**

- Stress et fatigue des collaborateurs.
- Désengagement progressif.
- Turnover différé.
- Fragilisation des compétences et du management.

## 2 Décisions humaines mais coûteuses (court terme)

***Investir & fidéliser***

- Augmentations ciblées pour les collaborateurs clés.
- Temps consacré par les managers pour accompagner leurs équipes.
- Programmes de formation ambitieux pour développer de nouvelles compétences.
- Réorganisation protectrice, sécurisant les équipes avant optimisation.
- Investir dans un nouvel SIRH pour automatiser les tâches répétitives.

**Conséquences :**

- Stabilité sociale.
- Fidélisation.
- Montée en compétences.
- Capacité future d'exécution

## 3 Décisions durables (Long terme)

***Performance & Préparation***

- Vision long terme : anticiper les besoins et compétences futurs.
- Pilotage RH par signaux faibles : détecter les tensions ou besoins avant qu'ils ne deviennent critiques.
- Développement des compétences stratégiques : former et retenir les talents essentiels.
- Leadership responsable : manager avec responsabilité et éthique.
- Organisation du travail pensée sur la durée : structurer les processus pour la performance durable.
- Investir dans un SIRH et/ou un logiciel de paie moderne : automatiser les tâches répétitives, sécuriser la conformité et libérer du temps pour le stratégique.

**Conséquences :**

- Performance durable et mesurable.
- Engagement stable des équipes.
- Résilience organisationnelle face aux crises.
- Gain de temps et réduction des erreurs grâce à la technologie.

## 4 Décisions à risque (court + long terme négatifs)

***Confusion & Crises***

- Ces décisions mettent l'entreprise en danger à court et long terme.
- Décisions RH purement politiques ou opportunistes.
- Incohérences managériales : directives contradictoires ou mal communiquées.
- Arbitrages sans lecture sociale : choix faits sans comprendre l'impact sur les équipes.
- RH réduite à un rôle d'exécution : aucune implication stratégique.
- Reporter ou abandonner des projets RH essentiels, comme l'implémentation d'un SIRH ou la modernisation des outils de paie.

**,Conséquences :**

- Climat social dégradé.
- Risques juridiques accrus.
- Crises managériales.
- Perte de crédibilité de la gouvernance.
- Retard stratégique, perte de compétitivité et inefficacité durable.

**Le Court terme c'est une contrainte et le long terme une responsabilité**

**HR Partner Paie**

Copyright (© : Tous droits réservés Prévention Gagnante BTP