

CONSULTANT RH

Domaine d'activité

Métiers du conseil

Famille de métiers

Conseil RH

Autres appellations du métier

Variables selon les cabinets et spécialités : consultant en organisation, emploi-formation, conduite du changement...

Nomenclature PCS

372d - Cadres spécialistes de la formation

Nomenclature ROME

13533 - Consultant / Consultante en management

► Mission

Le Consultant RH réalise à la demande du client des prestations de conseil et d'accompagnement sur une variété d'enjeux RH : optimisation des processus de gestion RH (recrutement, paie, formation...), évolution des SIRH, gestion prévisionnelle des emplois et compétences, accompagnement des transformations organisationnelles (restructuration d'entreprise, conduite du changement...), audit social, appui aux négociations collectives...

En lien direct avec les dirigeants et/ou services RH des entreprises clientes et/ou représentants des salariés, ses missions visent à améliorer la pertinence des politiques RH dans le contexte économique et stratégique spécifique de l'entreprise, tout en s'assurant de la conformité avec la réglementation sociale en vigueur.

► Activités

Proposition commerciale et cadrage des besoins client

- Participe aux réponses aux appels d'offre : élaboration de la méthodologie, tarification, soutenance
- Précise les besoins du client et le diagnostic de sa situation, en réalisant des entretiens avec les personnes clés de l'organisation (dirigeant, DAF, responsables RH, DSI...)
- Adapte les objectifs et étapes de la mission à partir de sa compréhension des spécificités organisationnelles et stratégiques de l'entreprise, des enjeux RH qui en découlent et du positionnement de la DRH dans l'entreprise

Réalisation des missions de conseil RH, élaboration des livrables et préconisations

- Mobilise la méthodologie et les moyens répondant aux objectifs de la mission, variables selon la problématique RH :
 - analyse de la documentation interne (bilans sociaux, base de données économiques et sociales, plans de formation...) et externe (benchmark de pratiques RH innovantes, de SIRH, d'accords collectifs...)
 - réalisation d'entretiens, de groupes d'échange (par exemple : managers sur les besoins en compétences dans le cadre de la refonte d'une politique GPEC, dirigeants sur l'accompagnement d'une restructuration et/ou dans le cadre d'un PSE, membres du CSE dans le cadre d'une expertise sur les RPS auprès des IRP...)
 - mise en œuvre d'enquêtes internes (climat social...), analyse de données (données sur les flux d'emploi, données salariales, indice égalité hommes-femmes...)
 - mobilisation d'autres experts du cabinet (Juriste social, Collaborateur comptable,...) et coordination avec les éventuels autres acteurs externes impliqués sur le projet (éditeur de SIRH, avocat en droit social...)
- Fait régulièrement un point sur l'avancement des travaux auprès du client, s'assure du respect du budget et des délais
- Formalise et présente les livrables intermédiaires et finaux demandés (audit des pratiques RH, refonte du plan de formation, rédaction d'une trame d'accord collectif...)
- Identifie les solutions envisageables et leviers d'action pour répondre aux enjeux RH, coconstruit le plan d'actions avec le client (par exemple : analyse comparative des atouts et faiblesses pour l'implémentation de solutions SIRH en collaboration avec le consultant SI, plan d'accompagnement des pratiques managériales, plan d'actions pour prévenir l'apparition des RPS...)

Développement de l'activité, veille « métiers » et concurrentielle

- S'appuie sur un travail de veille régulier pour alimenter sa pratique : veille concurrentielle, veille sur les enjeux de gestion des RH dans les entreprises, veille juridique (réglementation et jurisprudence en droit social)
- Participe au développement des prestations de conseil RH (nouvelles offres, identification de prospects...) en développant des synergies avec les autres pôles d'expertise du cabinet (expertise comptable, expertise sociale...)
- Entretient un réseau professionnel et met en valeur l'activité du cabinet en participant à des événements et projets du cabinet (études, séminaires, rencontres professionnelles...)



Consultant RH

► Compétences

Légende

1 Niveau de base 2 Niveau avancé 3 Niveau confirmé 4 Niveau expert

Macro-compétences spécifiques

| Macro-compétence | Niveau attendu sur la macro-compétence et compétence associée | Exemple d'application |
|--|---|---|
| Collecte des informations nécessaires à la production d'une mission | 3 Adapter les modes de collecte et de classification aux spécificités des clients et exigences de la mission | Evaluer avec le client les données salariés recueillies et les possibilités d'exploitation |
| Process et méthodologies de travail spécifiques au domaine de spécialité | 4 Intégrer les évolutions réglementaires, économiques et technologiques pour créer et diffuser de nouveaux process et modes de travail | Développer et mettre en œuvre une offre de développement des compétences numériques |
| Production de livrables répondant à une problématique client | 3 Réaliser et formaliser des analyses s'appuyant sur une variété de matériaux et des préconisations articulées aux problématiques spécifiques du client | Réaliser un diagnostic des besoins en recrutements d'une entreprise et formaliser des plans d'actions |
| Gestion et exploitation d'une base de données | 3 Conduire des analyses avancées, identifier et utiliser les outils d'exploitation adaptés | Analyser une bases de données salariés afin d'établir un diagnostic et des préconisations |
| Production et promotion d'un contenu communicant | 2 Produire un support et préconiser des modalités de communication adaptées online/offline | Préparer une communication interne (mail, vidéo, newsletter...) dans le cadre de l'accompagnement RH |
| Accompagnement des projets de transformation | 4 Faire converger les acteurs autour de la finalité du projet et mettre en valeur les avancées | Dans un projet de réorganisation, définir avec le client le modèle d'organisation cible |

Macro compétences transverses

| | | |
|--|---|---|
| Pilotage de missions | 3 Piloter une ou plusieurs phases et équipes projets | Gérer les étapes d'une mission de conseil RH selon les contraintes budgétaires et les attentes client |
| Sens commercial | 3 Piloter la construction d'offres commerciales, entretenir un réseau de partenaires et apporteurs d'affaires | Articuler les compétences du cabinet et les enjeux du client dans le cadre de propositions commerciales |
| Communication écrite et orale | 4 Décrypter la dynamique collective d'un groupe de travail et adapter son mode d'animation | Animer une session de brainstorming avec le client en faisant participer l'ensemble des parties prenantes |
| Organisation et planification du travail | 3 Planifier son organisation du travail selon les priorités sur des différents dossiers d'intervention | Planifier son organisation du travail pour répondre aux exigences de plusieurs missions de conseil RH |
| Adaptation à une variété de situations et d'interlocuteurs | 3 Adapter la prestation délivrée aux spécificités de situations et d'interlocuteurs | Adapter des méthodologies éprouvées aux spécificités du contexte client |
| Anglais professionnel | 4 Diriger des débats techniques et un projet en anglais | Conduire une mission de conseil en anglais auprès d'une clientèle internationale |
| Confidentialité et déontologie | 2 Respecter les règles de confidentialité et de déontologie, sensibiliser ses interlocuteurs, repérer les situations à risque | Sensibiliser ses interlocuteurs aux enjeux de confidentialité relatifs aux données sociales |

Consultant RH

► Variabilité du métier

Selon la taille du cabinet

- Dans les cabinets de petite à moyenne taille, les Consultants RH interviennent fréquemment sur des missions variées (des enjeux de gestion administrative du personnel à la stratégie RH ou l'ingénierie et l'animation de formations), en lien étroit avec les équipes d'expertise comptable et sociale du cabinet.
- Dans les grands cabinets, les domaines d'intervention RH sont davantage spécifiques et segmentés selon le grade et le type de besoin d'accompagnement des clients.

Selon les spécialités du cabinet

- Selon le positionnement du cabinet, le Consultant RH intervient sur :
 - des prestations de conseil plus ou moins spécifiques (par exemple, spécialisation dans l'évolution des SIRH ou dans l'accompagnement des restructurations d'entreprise)
 - la mise en œuvre des préconisations d'actions (par exemple : animation de formations, appui à la négociation d'un accord d'entreprise et au suivi de sa mise en œuvre...)
- Les Consultants RH peuvent se spécialiser selon le secteur d'activités de leur clientèle : banque-assurance, secteur public, distribution...

Selon l'expérience du professionnel

- Après quelques années d'expérience, le Consultant RH peut encadrer des Consultants juniors, piloter un périmètre plus large de missions (cadrage de la mission, négociation commerciale...), intervenir sur des missions plus complexes (évolution de la stratégie RH...), interagir davantage avec le client et s'impliquer davantage sur les activités de développement commercial.

► Conditions d'exercice

- *Relations professionnelles internes* : Consultant d'autres spécialités (Finance, SI...) et autres métiers des cabinets si besoin d'une expertise particulière (Expert-comptable, Juriste fiscaliste, Technicien SI...), Chef de projet et/ou Associé/dirigeant du cabinet d'expertise-comptable
- *Relations professionnelles externes* : dirigeants, DRH, DAF, Responsable Recrutement, Responsable Formation, Chargé de RH, prestataires des clients (informatique, communication...)
- *Télétravail* : possible sur une partie significative des activités, mais variable selon l'accès aux outils métiers et selon les pratiques internes du cabinet. Nécessité de travail en présentiel pour la réalisation d'entretiens, sessions de travail avec le client ou les membres de l'équipe projet

► Prérequis pour l'exercice du métier

Formation initiale

Formation de niveau Bac+5 en sciences humaines, par exemple :

- Master 2 en GRH, droit du travail, économie et gestion, psychologie du travail, sociologie du travail, etc. à l'université
- École de commerce ou IEP (avec idéalement une spécialisation en GRH)

Profil recommandé pour le personnel expérimenté s'orientant vers ce métier

- Chargé de Ressources Humaines en entreprise
- Assistant RH après 5 à 10 ans d'expérience
- Juriste social

Formations prioritaires en cours de carrière

- Formations aux outils et méthodes de conseil et accompagnement du changement (méthodes agiles, matrices d'analyse, design thinking...)
- Formation aux évolutions de la réglementation sociale : réforme du droit du travail, de la formation professionnelle, réglementation en matière de responsabilité sociale d'entreprise...
- Formation aux logiciels d'analyse de données appliquées aux données RH

► Tendances d'évolution du métier

- Développement de la capacité à articuler les politiques RH avec les enjeux économiques et financiers des entreprises
- Développement des compétences d'animation, de communication et de facilitation de groupes de travail...
- Développement des connaissances en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise pour accompagner les clients dans ce domaine : respect de la diversité, lutte contre les discriminations et le harcèlement, prise en compte des enjeux environnementaux...
- Renforcement des compétences d'analyse de données et de data visualisation

► Perspectives professionnelles

- Métiers des ressources humaines en entreprise : DRH, Responsable Recrutement, Responsable formation, Gestion des talents...
- Juriste en droit social, selon la formation initiale ou sous condition de formation certifiante complémentaire
- Autres métiers du conseil : conseil en management, conseil en stratégie, conseil en SI, conseil aux organisations syndicales, branches professionnelles et CSE...