

## Mission

Contribuer à la qualité du climat social dans l'entreprise par l'animation du dialogue entre la Direction, les IRP et les collaborateurs. Assurer le déploiement de la politique sociale en cohérence avec les axes stratégiques de la DRH dans le respect de la législation sociale.

# 13. RELATIONS SOCIALE

## Exemples d'intitulés des métiers

– Responsable / Chargée des affaires sociales

– Responsable juridique et social

## Illustrations d'activités mises en œuvre

<b>Suivi des projets ou chantiers sociaux</b>	Définir et mettre en œuvre des orientations de négociation et d'information en accompagnement de la stratégie de l'entreprise
	Programmer les différentes échéances annuelles avec les instances représentatives du personnel (comité social d'entreprise, commission santé, sécurité et conditions de travail...).
	Préparer les évolutions sociales de l'entreprise en formalisant des propositions conformes à la stratégie de l'entreprise, à la convention collective et au droit du travail
<b>Relations et négociations avec les partenaires sociaux</b>	Informar les différentes instances représentatives du personnel des projets de développement réglementaire de l'entreprise.
	Animer les réunions avec les partenaires sociaux et négocier et rédiger les accords (égalité professionnelle, salaires, temps de travail, ...)
	Veiller à la bonne mise en œuvre des accords conclus et communiquer auprès des partenaires sociaux sur le déroulement des opérations.
	Assurer ou piloter le suivi de la base de données économique et sociale (BDES) de l'entreprise
<b>Conseil, accompagnement et aide à la décision</b>	Conseiller la Direction et les opérationnels sur des questions de législation du travail et apporter une dimension conseil en amont des projets de développement de l'entreprise.
	Apporter des conseils en matière de gestion sociale individuelle ou en cas de litige, et assurer le cas échéant le suivi des procédures de départ et contentieux droit social
	Informar sur les différents indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettent de suivre le climat social et d'anticiper les risques de crise
<b>Veille et développement</b>	Suivre les évolutions du droit social liées soit au cadre législatif national (code du travail), soit à une convention collective et pouvant avoir un impact sur l'entreprise

## Exemples de connaissances et compétences professionnelles mobilisées

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et son organisation
- La réglementation en matière de gestion du personnel (droit du travail, de la Sécurité Sociale, conventions collectives, accords d'entreprise...)
- Les institutions représentatives du personnel (IRP)
- Les techniques et méthodes de communication et de négociation
- Rechercher, analyser puis synthétiser des informations, données et problématiques utiles dans son domaine d'activité
- Négocier un accord, une convention avec des intervenants internes ou externes
- Déployer des mesures réglementaires liées au droit du travail
- Négocier, argumenter, convaincre
- Favoriser des relations d'échanges et un climat de coopération
- Préserver la confidentialité des données ou informations accessibles par le biais de son activité
- Anticiper les échéances, respecter les délais et gérer les priorités

## Voies possibles d'accès aux métiers

### Formation initiale ou continue

---

Diplôme ou certification de bac + 3 à bac +5 (niveaux 6 à 7) dans le domaine de l'Administration Economique et Sociale des Ressources Humaines, du droit social

### Expérience professionnelle antérieure au sein des sociétés d'assurances

---

Autres métiers du domaine des Ressources humaines (I)  
Communication et relations publiques (H1)

## Exemples de passerelles de mobilité vers d'autres métiers

Autres métiers du domaine des Ressources humaines (I)  
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise (M)  
Conseil juridique et Secrétariat général (L)

## Dimension relationnelle des métiers

Relations de collaboration avec les métiers des autres métiers du domaine Ressources humaines (I) -  
Relations internes fréquentes avec les représentants de la direction de l'entreprise et les IRP  
Relations externes possibles avec des organismes de régulation, des prestataires