

## Accompagnateur RH interne : fiche de poste

### 'Accompagnateur RH', interne à une organisation, est une activité

*actuellement portée par tous ceux qui ont en charge la relation intersubjective au travail, par tous les interfaces entre la Direction générale et la réalisation des activités des agents, entre la décision stratégique et le bilan du travail, à l'occasion de :*

- *l'animation d'équipes, de collectifs, de groupes de travail (fait partie du poste de manager, de cadre ou de chef de projet, ou de chef de mission)*
- *la prévention et la gestion des conflits interpersonnels et intrapsychiques (est aussi dans le poste de responsable sécurité et hygiène -de médecin du travail - de médiateurs )*
- *l'écoute de la souffrance individuelle liée à la reconnaissance au travail (aussi dans le poste de psychologue du travail - d'infirmier) -*
- *le développement des compétences (aussi dans le poste de responsable de formation et de formateur)*
- *l'orientation professionnelle (aussi dans le poste de DRH, assistant DRH).*

**Ce peut être un poste de travail spécifique :**

**Adjoint au directeur des ressources humaines ou**

**Directeur des relations sociales ou**

**Responsable des relations au travail**

## FICHE DU POSTE

### ÉTABLISSEMENT OU SERVICE D'AFFECTATION : Service RH

Fiche révisable régulièrement en fonction des nécessités de service.

### PRÉSENTATION DU POSTE

<b>INTITULE DU POSTE</b>	<b>Accompagnateur RH en interne ou</b> Adjoint au DRH ou Responsable des relations au travail ou Directeur des relations sociales
<b>POSITIONNEMENT DANS LA STRUCTURE</b>	Service RH
<b>POSITIONNEMENT DANS L'ORGANIGRAMME</b>	ou Responsable des relations au travail ou Directeur des relations sociales
<b>GRADE / QUALIFICATION DU POSTE</b>	Formation de niveau II (bac+4/5)

### ARCHITECTURE DU POSTE

<b>MISSION OU FONCTION PRINCIPALE DU POSTE</b>	Accompagnement en collectif ou en individuel
<b>FINALITE DU POSTE</b>	Participer à l'étayage des acteurs dans leur développement professionnel sans les guider, en leur permettant de questionner leurs choix, leur potentiel et leurs compétences.
<b>MISSION 1</b> <b>Emettre l'offre de service</b>	Activités : - identifier les collectifs ou les individus en besoin d'accompagnement - se rendre disponible pour accueillir les besoins d'accompagnement de collectifs et d'individus
<b>MISSION 2</b> <b>Réaliser les accompagnements</b>	Activités - poser le cadre de l'accompagnement - faire travailler l'accompagné sur ses enjeux - permettre le cheminement par le dialogue - revenir sur l'appris pour l'étayage de l'agent
<b>MISSION 3</b> <b>OU orienter vers un externe</b>	Activités : - motiver le refus de l'accompagnement en interne - travailler la demande de l'agent, la motivation : envisager avec lui des pistes de travail en externe de l'organisation - être lui-même en supervision professionnelle avec un externe à l'organisation

## CONTEXTE D'EXERCICE DU POSTE

<b>CHAMP DES RELATIONS ET NATURE DES LIENS</b>	Agit dans le cadre de la politique RH En réfère au directeur RH après avoir validé le bilan avec l'accompagné
<b>CHAMP D'AUTONOMIE RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES</b>	Choisit les moyens opérationnels nécessaires à sa mission Se réfère à un code déontologique spécifique
<b>CHAMP DE TECHNICITÉ</b>	Les relations humaines au travail La relation éducative comme cadre du changement L'intervention psycho-sociale qui n'est ni du contrôle, ni du guidage
<b>DIFFICULTÉS ET CONTRAINTES DU POSTE</b>	Ne pas trahir la confidentialité du contenu des entretiens d'accompagnement Rester dans le cadre de l'éthique de la relation posée avec l'accompagné, sans partage ni clivage.

## LES EXIGENCES DU POSTE

### 1. Les savoirs :

#### - les connaissances :

Histoire sociologique des organisations (commandement - encadrement - gouvernance)  
Psychosociologie du lien social (reconnaissance - appartenance)  
Théorie des dynamiques psychiques (hypothèse de l'inconscient)  
Anthropologie de la relation (la face - la place - le tiers)  
Culture de l'évaluation en éducation (praxis - pouvoir d'agir)

#### - les savoirs techniques et méthodologiques :

L'entretien d'accompagnement  
La problématisation et la dialectisation  
L'animation de groupes  
La critérisation des activités (fabrication des référentiels)  
L'évaluation située de l'activité de l'autre

**RESSOURCES NECESSAIRES :**  
être formé aux résultats de la recherche en sciences humaines

### 2. Les gestes professionnels

La contractualisation : poser un cadre personnalisé  
L'écoute clinique et le questionnement  
La contenance et le maniement des mésalliances  
Le faire tiers  
L'identification des avancées  
Le repérage en situation des impératifs du genre professionnel

### 3. Les attitudes professionnelles :

L'accueil de l'autre, le retrait : créer un espace de confiance  
Le suspend et le soupçon de Soi : s'autoévaluer en continu et être supervisé  
Le souci de l'autre : se situer dans l'éthique de la relation spécifique des métiers de l'humain