

Fiche métier du consultant « **Accompagnateur en ressources humaines** »

MÉTIER, FONCTIONS ET ACTIVITÉS VISÉES

1) Désignation du métier et des fonctions

Métier : Consultant Accompagnateur en ressources humaines :

Emplois : consultant, coach (individuel et d'équipe), médiateur.

*L'accompagnateur en ressources humaines est soit un intervenant consultant
Soit un salarié à l'interne de l'organisation (voir fiche métier de l'accompagnateur en RH interne).*

Accompagnateur RH fait partie **du domaine de l'intervention dans le champ des ressources humaines**, domaine nommé communément par l'anglicisme « conseil », qui s'organise autour de 5 corps de métier dont les missions d'étayage de l'organisation et des personnes y travaillant peuvent être distribuées selon les deux postures de base : l'expertise et la consultance, le guidage et l'accompagnement.

| Travail d'expert | Travail de consultant |
|--|--|
| <i>Conseil en stratégie de développement</i> : soutenir la réflexion et aider à la décision, trouver des solutions aux situations de crise, conseiller le client dans la stratégie de transformation, piloter le changement. Audit de conformité : contrôle de l'organisation des procès de production. Audit de la gestion des ressources humaines dans l'organisation. | <i>Accompagnement dur développement organisationnel</i> : politiques, stratégies, éthique dans les ressources humaines. Audit social : évaluation du fonctionnement de l'organisation et des relations humaines au travail. Prévention des risques psycho-sociaux (respect/reconnaissance). Mise en place d'instances de régulation. Analyse de la communication dans et de l'organisation. Accompagnement à la mise en œuvre de la démarche de qualité sociale. |
| <i>Etudes marketing & opinions</i> : cerner et identifier les attentes des marchés, les opinions et le comportement des individus et en proposer une grille de lecture dont l'intervenant est le garant. | <i>Enquêtes sur les impacts de l'environnement</i> : évaluation participative d'unité opérationnelle, de l'état fonctionnel d'une unité de travail et construction de grilles de lectures dont les acteurs sont les garants. |
| <i>Conseil en recrutement</i> : analyser les besoins de l'organisation, rechercher et évaluer les futurs collaborateurs, gérer leur intégration | <i>Accompagnement en recrutement</i> : co-construire l'orientation de l'organisation, se donner un référentiel permettant le recrutement de futurs collaborateurs et accompagner leur insertion. |
| <i>Conseil en Relations publiques</i> : analyser et définir une stratégie de communication afin de promouvoir une entreprise ou une marque, défendre sa cause, anticiper une crise ou la gérer, développer son image, construire sa notoriété. | <i>Accompagnement en relations publiques</i> : co-construire un référentiel explicitant les visées, les valeurs, la culture de l'organisation. Faire médiation en situation de crise ou de conflit. |
| <i>Conseil en évolution professionnelle</i> : étayer les personnes dans leur développement personnel et professionnel en leur permettant de révéler leur potentiel et leur savoir-faire, les guider vers une solution | <i>Accompagnement en évolution professionnelle</i> : étayer les personnes dans leur développement personnel et professionnel en leur permettant de révéler leur potentiel et leur savoir-faire, les accompagner dans leur cheminement pour créer des avancées. |

Accompagnateur en Rh correspond au travail de la consultance et consiste à étayer sans guider les personnes et les organisations dans leur développement professionnel en leur permettant de questionner leurs choix, leur potentiel et leurs compétences.

2) Description des activités

Le consultant accompagnateur en RH est appelé à l'occasion d'une prise de poste, d'un changement de poste, une réorganisation ou un conflit en entreprise pour l'accompagnement de la personne et de l'organisation dans un cadre professionnel, le développement des potentiels professionnels, l'amélioration de la communication, l'amélioration des relations humaines au travail, le développement des dynamiques de changement, un meilleur emploi des ressources humaines, la mise en place de relations éducatives comme accélération du changement.

Le métier d'accompagnateur en ressources humaines s'organise autour de quatre activités fondamentales :

- faire travailler l'accompagné sur ses enjeux (activité 1),
- poser un cadre personnalisé (activité 2),
- lui faire problématiser sa demande (activité 3),
- favoriser la construction de « réponses » propres à l'accompagné (activité 4).

L'accompagnement professionnel n'est ni de l'aide, ni une relation thérapeutique ; c'est l'agir professionnel de l'intervenant qui met en œuvre ces 4 activités.

Fiche métier consultant accompagnateur en ressources humaines

| |
|--|
| <p>Appellations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnateur professionnel en ressources humaines • Coach – coache en français – • Coaching d'équipes et de collectifs de travail • Médiateur • Intervenant en organisation • Consultant accompagnateur de groupes de travail en projet |
| <p>Définition :</p> <p>Met en place un dispositif d'accompagnement axé sur la maturation de la réflexivité, l'activation du processus d'autonomisation, par un questionnement qui permet le développement des ressources humaines, personnelles ou collectives dans le cadre d'une organisation (équipes, services, établissements, entreprises), afin de problématiser les enjeux, d'habiter les problèmes, de prendre des décisions et de développer le bien-être au travail.</p> |
| <p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Accessible sans diplôme ni formation précise jusqu'à présent. Des formations spécifiques (master) peuvent en faciliter l'exercice. L'inscription dans un parcours de valorisation de ses compétences est plus que recommandée. Le travail régulier avec un superviseur professionnel est une garantie éthique.</p> |
| <p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/ métier s'exerce au sein de cabinets, d'associations, ou en libéral indépendant et en contact avec le public.</p> |

Environnement de travail

| Structures |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cabinets • Associations • Cabinets de recrutement |
| Secteurs d'intervention |
| <ul style="list-style-type: none"> • Administrations/services de l'État • Service ressources humaines dans la fonction publique ou territoriale ou en entreprise • encadrement • accompagnement de la personne • direction d'entreprise • développement territorial et emploi |
| Conditions |
| <ul style="list-style-type: none"> • Travail en indépendant • En association |

Activités et compétences de base

| Activités | Compétences |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Identifier le motif et la demande de consultation de la personne ou du groupe, cerner son environnement et l'informer sur la prestation (contrat et cadre). • Proposer des modalités de débats des valeurs (entretiens, outils, tâches, ...) pour problématiser les enjeux de la personne ou du groupe dans son institution. • Mettre en situation d'assumer ses buts ou ses objectifs, ses choix, la hiérarchie de ses valeurs, dans les activités professionnelles. | <p>1. Les savoirs :</p> <p>- 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)</p> <p>- 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</p> <p>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</p> <p>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</p> |

Tâches et compétence spécifiques

1. Emettre une offre de service professionnelle
2. Créer un espace de confiance, poser le cadre
3. Travailler la « demande » : enquête pour passer de la « commande » à la « demande » de l'accompagné, identifier le déclencheur, les motifs, le mobile, les objets de travail, les effets possibles
4. Contractualiser l'intervention : organiser la rencontre. Formaliser la commande pour expliciter au mieux les engagements réciproques et promouvoir le changement
5. Mettre en place un espace de questionnement : adapter la méthodologie et les outils utilisés à l'individu ou au groupe et à son cheminement
6. Organiser l'expérience, retour sur l'appris et identification des avancées produites

| Mobilité professionnelle | |
|--|--|
| Fiches ROME | Emplois proches |
| K1101 : Accompagnement et médiation familiale K1103 : Développement personnel et bien être de la personne M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise M1502 : Développement des ressources humaines M1503 : Management de ressources humaines | K1204 : Facilitation de la vie sociale K1205 : Information et médiation sociale K1801 : Conseil en emploi et en insertion socio professionnelle K2111 : Formation professionnelle K2112 : Orientation scolaire et professionnelle K2201 : Conseil en formation comptable M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise M1704 : Management relation clientèle |

3) Fiche(s) ROME la ou les plus proches

K1101 : Accompagnement et médiation familiale
K1103 : Développement personnel et bien être de la personne
M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise
M1502 : Développement des ressources humaines
M1503 : Management de ressources humaines

4) Cadres d'exercice les plus fréquents

A. Secteur d'activité et taille des entreprises ou services employeurs

Secteurs d'activités ou domaines professionnels :

- ressources humaines,
- encadrement,
- accompagnement de la personne
- direction d'entreprise
- développement territorial et emploi

Toutes les tailles d'entreprises (TPE, PME, PMI, grandes entreprises...) susceptibles d'avoir recours à la coordination d'équipe et au développement de projet par un externe qui vient en appui des responsables.

B. Responsabilité et autonomie caractérisant les postes ciblés

Conditions d'exercice les plus fréquentes :

- l'entretien individuel (coach),
- l'animation de groupes hétérogènes (consultant),
- la coordination d'une équipe (coach d'équipe),
- la gestion des conflits interpersonnels (médiateur).

Degré d'autonomie et nature des responsabilités correspondant aux postes ciblés :

De (pré requis) :

Avoir développé des réponses stratégiques et créatives dans la recherche de solutions à des problèmes concrets et abstraits relatifs à l'accompagnement des personnes, bien circonscrits dans les domaines professionnels cités en 4).

Pour apprendre à faire preuve de maîtrise et d'innovation des méthodes et des outils du champ de l'accompagnement des personnes, pour créer et tenir des raisonnements susceptibles de résoudre les problèmes concrets et abstraits, bien circonscrits dans les domaines professionnels cités en 4).

Jusqu'à être capable de :

diagnostiquer des difficultés à partir de méthodes rigoureuses et émettre un avis à partir d'informations mêmes partielles ou limitées pour construire des plans d'action, des dispositifs pertinents aux contextes éducatifs.

De :

Avoir appliqué des connaissances spécialisées dans le champ de l'accompagnement des personnes. Pour démontrer la capacité à problématiser des connaissances théoriques et pratiques issues de divers champs théoriques pour apporter de nouvelles solutions à des problèmes concrets et abstraits, bien circonscrits dans les domaines professionnels cités en 4).

Jusqu'à être capable de:

problématiser des idées originales à partir d'une analyse rigoureuse des problématiques de l'accompagnement des personnes en interface avec d'autres champs de pratiques voisins.

De :

S'être montré conscient des limites de ses connaissances théoriques et pratiques diversifiées mais spécialisées dans le champ de l'accompagnement des personnes.

Pour produire, à partir de connaissances de pointe, une analyse critique des routines et des principes en vigueur, bien circonscrits dans les domaines professionnels cités en 4).

Jusqu'à être capable de :

Développer de nouveaux savoir-faire en réponse à des connaissances et des techniques émergentes, non encore stabilisées et issues de la recherche en sciences humaines.

De :

Avoir fait preuve d'indépendance dans la gestion de projets qu'on n'a pas conçus en fonction de changements imprévisibles.

Pour prendre des responsabilités dans l'organisation (fonctionnelles, administratives et de gestion des ressources) dans des contextes incertains pour résoudre des problèmes compliqués (où de nombreux facteurs interagissent).

Jusqu'à être capable de :

Faire preuve de qualités de dirigeant et d'esprit d'innovation dans des contextes nouveaux, inconnus, imprévisibles pour évoluer dans des problèmes complexes en intégrant des sources d'informations parfois incomplètes.

Ce qui correspond au niveau II des niveaux de formation (21/03/1969) :

| | | |
|----|--|--|
| II | Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise (Master 1 ^{ère} année) | A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité. |
|----|--|--|

Positionnement hiérarchique et fonctionnel : cadres fonctionnels

Travaillent sur contrat.

Ils participent à la réalisation de projets qu'ils n'ont pas conçus en tenant compte des aléas du contexte.

5) Réglementation d'activités (le cas échéant)

Accompagnateur en ressources humaines n'est un métier pas encore réglementé.

Des habilitations peuvent être demandées pour médiateur :

- médiation familiale (par arrêté d'habilitation pris par le préfet de région pour un service de médiation familiale)
- médiation pénale ou judiciaire (décret 2004-1021 du 27/09/2004, le procureur de la République habilite une association sur présentation d'une liste de personnes)

L'option « médiateur » du métier d'accompagnateur en ressources humaines permet la professionnalisation au processus de médiation, qui est à distinguer des procédures d'habilitation des différents types de médiation.

L'accompagnateur en individuel notamment pour les bilans de compétences, sont soumis à la réglementation législative des bilans de compétences.

Les accompagnateurs de la Validation des Acquis de l'Expérience peuvent être soumis à habilitation par les Institutions certificatrices telles que les DAVA (Dispositif Académique de Validation des Acquis).