REPUBLIQUE DU SENEGAL

UN PEUPLE UN BUT UNE FOI

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

INSTITUT MERCURE

MEMBRE DU GROUPE SUP DE CO DAKAR

INSTITUT MERCURE

Rue 3 prolongée x Boulevard de l'Est- Point E - BP : 21354 Dakar – Sénégal - Tel : 33 859 95 95 Fax: +221 33 823 25 04

SUP de CO GROUPE SUP DE CO DAKAR

7, Ave Faidherbe Dakar-Sénégal

Tél : 338496919 Fax : 338215074

MISSION D'ENTREPRISE POUR L'OBTENTION DE LA LICENCE PROFESSIONNELLE

OPTION : RESSOURCES-HUMAINES

THEME :

LE ROLE DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE DJIBOUTI-TELECOM

Présenté par :

NASSER ABDILLAHI IBRAHIM

Encadrer :

Mr. Thierno Amadou NGOM

Année académique : 2019-2020

DEDICACES

Je dédie ce mémoire à mes parents qui ont eu confiance en moi et qui ont fait d'énormes sacrifices pour que je puisse poursuivre mes études supérieures à l'étranger. Je ne cesserai jamais vous remercier le rôle le ROLE pour cela. Que Dieu vous bénisse et vous accorde une longue vie.

REMERCIEMENT

Tout d'abord, j'adresse à mes vifs remercîments a mes très chers parents qui ont toujours été là pour moi. Surtout ma mère IFRAH YOUSSOUF pour l'éducation qu'elle m'a donnée et ses conseils qui m'ont permis d'arriver à ce stade.

Je voudrais profiter de l'occasion qui m'est ici offerte pour exprimer ma reconnaissance à tous ceux qui d'une manière ou d'une autre ont contribué à la préparation de ce document. Qu'il me soit permis de remercier mon prof d'encadreur **Mr. Thierno Amadou NGOM** pour sa disponibilité et ses précieux conseils.

Je remercie enfin :

- L'administration du groupe SUPDECO
- Les membres du jury pour avoir accepté d'évaluer mon travail

SOMMAIRE

INTRODUCTION 1

I.PRESENTATION DE L'ENTREPRISE 2

II.PRESENTATION DE METIER 7

III.BILAN ET PERSPECTIVES 17

Conclusion 21

INTRODUCTION

Dans le cadre de notre licence en gestion des entreprises à l'école supérieure de Dakar (Sup De Co), et présentement en fin de formation, nous avons orienté notre sujet de rédaction sur l'étude du métier de Directeur des Ressources humaines.

Au XVIII siècle, l'homme était au centre de réflexions des philosophes de lumière. Aujourd'hui, encore, l'intérêt porté à l'homme ne cesse de croître, mais cette fois il est perçu d'un angle totalement différent.

Parler de ressources humaines, ce n'est pas considérer que les hommes sont des ressources, mais que les hommes ont des ressources. La mission du management des ressources humaines est de développer, mobiliser et évaluer les compétences des salariés.

Intégrer la dimension ressources humaines dans la stratégie de l'entreprise est une nécessité reconnue. Les structures et les hommes donnent un avantage compétitif à leur organisation. Les organisations doivent avoir une stratégie de développement humain et social en harmonie avec leur stratégie économique et leur responsabilité sociale. Elles attendent de la fonction ressources humaines une forte valeur ajoutée. Le DRH est un « partenaire d'affaires ». Il aide l'entreprise à relever tous les défis, à s'adapter à son environnement, à devenir agile et compétitive. Il veille à développer et mobiliser les compétences des salariés en ligne avec la stratégie de l'entreprise. Il accompagne les changements et les transformations. Le DRH est un « partenaire humain ». Il veille à la motivation, l'implication et l'engagement des salariés. Il est la cheville ouvrière du développement durable et le garant du contrat social entre les salariés et l'organisation.

Notre question centrale est de savoir ; **LE ROLE DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE DJIBOUTI-TELECOM**

Pour mener à bien cette étude, nous avons reparti le travail en deux grandes parties. La premier est consacré à la présentation de l'entreprise choisie qui est, **DJIBOUTI TELECOM.** Le second quant à lui aborde une revue globale du métier de directeur de ressources humaines en exposant le prérequis du métier DRH, les compétences personnelles et professionnelles.

I. PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Né le 20 septembre 1999 de la fusion du service des Télécommunications de l'Office des Postes et Télécommunications (OPT) et de la Société des Télécommunications Internationales de Djibouti (STID).

La société de Djibouti Télécom a été inaugurée le 24 novembre 2001. Les deux sociétés dissoutes ont été liquidé et leurs patrimoines respectifs transférer à Djibouti Télécom. Elle a le statut juridique d'une société anonyme et son capital est détenu.

A ce titre elle constitue le seul opérateur de télécommunication. Elle offre des services de télécommunication de qualités accessible aux usagers privés et particuliers.

Conformément à l'article 3 de la loi n°13/AN/98/4ème L du 11 mars 1998 la société "Djibouti Telecom SA" est administrée par un conseil d'administration de sept membres 7, dont 6 représentants l'Etat et le Directeur Général de la société.

Auparavant Djibouti Télécom SA était sous la tutelle du Ministre du Transport et des Télécommunications depuis le remaniement ministériel du 12 mai 1999. Elle est dorénavant sous la tutelle du Ministre de la Communication, de la Culture, chargé des Postes et Télécommunications.

Djibouti Telecom a un capital Social de 4 milliards de FD et son Chiffre d'affaires est de 4.3 milliards FD. Elle a 10.000 Nombre de lignes principales. Son taux de numérisation pour la commutation est de100% avec un effectif de 850.

1. ACTIVITE ET MISSION

➢ ACTIVITE

Son activité est d'offrir des services de télécommunications de qualité et accessible à tous et D'assurer tous les services des télécommunications dans la relation nationale et internationale En développant et exploitant tous les réseaux de télécommunication nécessaire aux fournitures De ces services afin d'assurer leur interconnexion avec les réseaux étrangers ouverts aux Publics.

Djibouti Telecom est présent dans différents secteurs d'activité :

- Les services de communication résidentiels, à savoir la téléphonie fixe, l'internet (bas, haut et très haut débit),
- Les services de communication personnels, à savoir la téléphonie mobile.
- Les services de communication d'entreprise avec une Liaison spécialisée (Liaison permanente 24H/24H, Débit de 64Kbits/s ou 128Kbits/s).
- Conception, développement et hébergement de site web.

Djibouti-Telecom SA, Un acteur national engagé, Et qui croit en la force des télécommunications comme créateur de lien social et comme outil indispensable au développement économique de notre pays, Djibouti Télécom SA crée ainsi des liens étroits avec le tissu local.

En adéquation avec la politique d'intégration régionale de Djibouti et son positionnement géostratégique exceptionnel. **Djibouti Télécom SA** est aussi une société à vocation internationale point de chute des câbles sous-marins d'interconnexion entre l'Europe et l'Asie, elle constitue naturellement la voie de transit des communications de l'ensemble des pays de l'Afrique de l'Est, Centrale et du Sud.

- **MISSION**

Nos engagements au sein de la communauté djiboutienne reflètent notre volonté de contribuer au développement durable de notre pays.

Nous avons pour missions :

De fournir et exploiter l'ensemble des services relevant du monopole de l'Etat dans le secteur des télécommunications sous toutes leurs formes et à l'échelle régionale, nationale et internationale,

De développer et assurer l'exploitation des réseaux publics nécessaires à ces services et assurer la connexion avec les réseaux étrangers,

De garantir à tous, particuliers et professionnels qui en font la demande, l'accès aux différents services de téléphonie : Fixe, Mobile et Internet dans des conditions objectives, transparentes, non discriminatoires et à un prix abordable.

Notre vision est d'être le point d'interconnexion entre les pays d'Afrique de l'Est, Centrale et du Sud vers l'Europe, le Moyen-Orient et l'Asie.

Nous envisageons d'exceller dans la prestation de bout en bout des solutions de télécommunications tels que le portefeuille de services vocaux, des services mobiles, des services par satellite, la gestion de données et l'Internet.

Notre ambition est de faire de Djibouti un véritable hub de télécommunication au service de la région

2. Fiche d'identité de l'entreprise

Raison sociale

DJIBOUTI-TELECOM S.A.

Siège Social

Boulevard George Pompidou

Forme Juridique

Société Anonyme (S. A)

Capital

4 000 000 000 DJF

Activité de la société

Prestation Télécommunication

Acheminement du circuit téléphonique (national, international) ; des réseaux, de l'Internet.

Taux d'efficacité des appels

Local : 59% International : 40% (départ) Et 62% (arrivée)

Domaine

La Communication

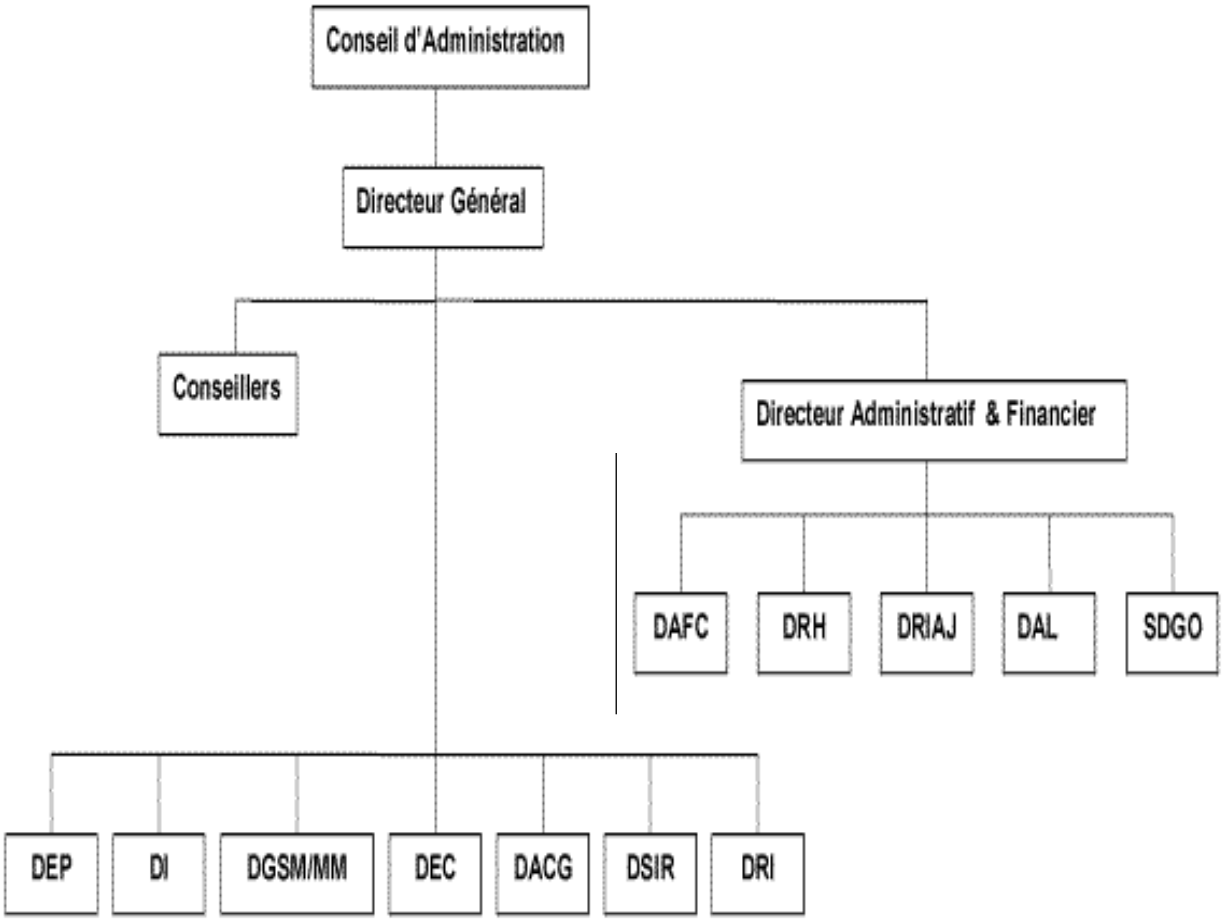
Date de création

20 septembre 1999

Effectif de la société

900 employés

3. ORGANIGRAMME



DEP : Direction Etudes et Planification Stratégique

DI : Direction des Infrastructures

DGSM/MM : Direction GSM & Multimédia

DEC : Direction Exploitation Commerciale

DACG : Direction Audit et Contrôle de Gestion

DSIR : Direction Système d'Information & Réseau

DRI : Direction Réseau International

DAFC : Direction Affaires Financières et Comptables

DRH : Direction Ressources Humaines

DRIAJ : Direction Relations Internationales & Affaires Juridiques

DAL : Département Logistique et Approvisionnement

SDGO : Département Secrétariat de la Direction Générale et Ordonnancement

II. PRESENTATION DE METIER

Les entreprises n'existent pas sans les hommes et les femmes qui y travaillent, dédié à la tête du service des ressources humaines, le directeur des ressources humaines est chargé de mettre en musique la stratégie définie par une entreprise en matière de gestion du personnel et de développement des effectifs. Il partage, avec les employés de son service, les entretiens, la gestion des dossiers administratifs et les réunions avec les collaborateurs et les partenaires sociaux. Le service des ressources humaines intervient à tous les stades de la vie du travailleur : le recrutement, la gestion des carrières, la formation, l'évaluation des performances, la gestion des conflits, la concertation sociale, la motivation et l'implication, la communication, la satisfaction au travail, mais aussi d'assurer un bon climat de dialogue social entre la direction et les salariés

Il veillera à optimiser les ressources humaines de l'entreprise par différents biais et tout d'abord par le recrutement. Sa première tâche sera d'évaluer les compétences et la motivation du candidat ainsi que la formation qu'il a suivie, ceci afin de percevoir s'il correspond pleinement au poste à attribuer. Par la suite, en fonction de l'implication du travailleur, il peut à la fois apporter une récompense (félicitation, prime, promotion) mais aussi « réprimander » (réduction ou suppression d'une prime, rétrogradation voire licenciement). Ces incitations visent à faire comprendre au collaborateur que son intérêt est d'effectuer son travail du mieux possible.

Une bonne gestion des ressources humaines se traduit par une administration fiable du personnel. Il s'agit en l'occurrence de sécuriser son effectif en assurant un paiement rigoureux des salaires et des primes, en suivant la gestion des présences et des absences, des heures supplémentaires, en planifiant les congés annuels, en organisant les remplacements, etc. Sa position centrale au sein de l'entreprise le conduit à organiser le dialogue social. En cas de conflit opposant la direction au personnel, sa tâche devient délicate. En relation constante avec les salariés, il ne peut se contenter d'être derrière son bureau.

Directeur des ressources humaines a pour **mission** de définir, valider, piloter et suivre la réalisation de la stratégie RH de l'entreprise. Il assure le lien entre la Direction Générale et le personnel en prenant en charge les relations sociales au sein de l'organisation. Il conseille et apporte son expertise aux différentes directions opérationnelles.

Activités principales

- Définir la stratégie et la politique RH en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise (emploi, rémunération, formation, GPEC, conditions de travail, gestion du climat social, politiques sociales, responsabilité sociale de l'entreprise, égalité hommes/femmes, emploi des seniors, emploi des handicapés, acquisition des talents...)
- Définir les procédures RH et assurer leur conformité aux exigences légales et juridiques locales et internationales (code du travail, règles de la sécurité et de l'hygiène au travail...). Conseiller la direction sur les mesures nécessaires à prendre
- Encadrer les équipes de la DRH dans la réalisation des projets RH
- Implémenter des programmes de développement, d'orientation, de formation du personnel et de GPEC (évaluer les besoins futurs en personnel, formuler des plans pour satisfaire ces besoins...)
- Identifier les risques psycho-sociaux liés aux activités des collaborateurs et élaborer et surveiller la mise en œuvre de plans de prévention
- Définir et piloter le déploiement du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) afin d'assurer une gestion efficace du capital humain de l'entreprise en accord avec sa stratégie
- Organiser la relation avec les salariés sur les questions RH (paie, congés, contrat, carrière...)
- Conduire le dialogue social et négocier avec les instances représentatives du personnel (syndicats, comité d'entreprise...) afin de concilier les objectifs de l'entreprise et la satisfaction de ses employés
- Assurer la gestion budgétaire de la masse salariale
- Représenter la direction générale dans les activités RH

Activités complémentaires

- Assurer la représentation de l'entreprise auprès des instances professionnelles et de la presse spécialisée
- Impulser des changements organisationnels
- Gérer la communication interne
- Promouvoir l'égalité et la diversité dans le cadre de la culture d'entreprise
- Participer à des conférences et des formations, entretenir son réseau professionnel afin de développer ses connaissances en termes de gestion des ressources humaines

1) PREREQUIS PROFESSIONNEL DU METIER

Directeur des ressources humaines est un **métier à responsabilités**. Pour accéder à ce genre de poste, il faut souvent avoir développé son expérience pendant plusieurs années,

Il doit posséder un très bon sens relationnel et d'excellentes qualités humaines. Étant amené à gérer les conflits internes à la société, il doit également faire preuve de beaucoup de tact, de diplomatie, savoir être à l'écoute des autres, mais aussi avoir suivi une bonne formation. Souvent diplômé bac+5 et titulaire d'un master, pour devenir DRH, les écoles de commerce, les IEP et les universités proposent des parcours adaptés. En termes de diplômes vous pouvez avoir :

- Master en **ressources humaines**
- Master en **droit des affaires, droit du travail**
- Master en **sociologie**
- Master en **psychologie**
- Master en **management**

Une **expérience de 5 ans minimum** est requise pour évoluer à ce type de poste. Un Responsable Ressources Humaines a connu au préalable une expérience d'adjoint RH ou de spécialiste d'une fonction (comme par exemple le recrutement, l'administration du personnel, etc.) avec une dimension managériale.

Et pour ce métier des connaissances seront essentielles en :

• Droit du travail

• Outils bureautiques

• Management

• Gestion des ressources humaines

• Logiciels de paie

• Gestion administrative du personnel

• Communication etc...

2) COMPETENCES PERSONNELLES POUR LE METIER

Pour pouvoir exercer pleinement ses fonctions de DRH, ce dernier doit posséder certaines compétences personnelles dans l'exercice de son métier. On trouve notamment :

Les compétences Humaines

- Le sens de l'écoute
- Être force de proposition
- Être force de conviction
- Une bonne communication orale comme écrite
- Le sens de la discrétion et de la confidentialité
- La notion de travail en équipe
- La polyvalence car il sera amené à travailler sur tout type de service RH

3) COMPETENCES PROFESSIONNEL POUR LE METIER

Pour diriger le département RH, il faut d'abord connaître toutes les spécificités des métiers des ressources humaines, de la gestion, des finances ou encore de l'informatique. Il doit bien connaître le fonctionnement et la gestion d'une entreprise, ainsi que son organisation. **Véritable médiateur**, il doit savoir négocier avec les partenaires et dispose de bonnes connaissances en droit social, économie et finance.

Le métier de directeur des ressources humaines demande beaucoup de **connaissances théoriques** et une **grande culture**. En outre, il doit posséder les **traits de caractère** adéquats de sa profession.

Compétences techniques

- Connaissance des différents métiers fonctionnels (ressources humaines, gestion, finance, informatique, etc.)
- Vision globale de l'organisation de l'entreprise
- Bonne maîtrise des outils informatiques et en particulier des progiciels RH
- Bonne culture économique

COMPÉTENCES

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

- Superviser la gestion administrative du personnel
- Recueillir auprès des directions de l'entreprise, leurs attentes et leurs besoins sur les problématiques touchants aux ressources humaines
- Tenir compte des impératifs économiques
- Identifier les priorités stratégiques et opérationnelles et trouver des solutions
- Créer des partenariats avec les organismes de formation
- Piloter des opérations liées à la gestion des emplois et des compétences
- Encadrer son équipe RH
- Organiser le dialogue social
- Favoriser la communication interne
- Mettre en place les plans (de départ en retraite, licenciement, etc.)
- Concevoir des supports de suivi et de gestion
- Contrôler l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail
- Assure une veille réglementaire
- Actualiser la documentation professionnelle et réglementaire

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

- Se montrer agile et proactif dans ses démarches
- S'adapter aux changements, à l'incertitude et à la complexité
- Comprendre les enjeux relationnels et de pouvoir en entreprise
- Prendre en compte plusieurs paramètres à la fois dans ses analyses et ses décisions

- Faire preuve d'ouverture d'esprit et d'impartialité en étant factuel
- Développer l'empathie et l'écoute positive
- Entretenir des relations assertives avec les différents interlocuteurs

COMPÉTENCES TRANSVERSES

- Respecter le droit du travail et la législation sociale
- Utiliser les outils bureautiques
- Superviser la gestion administrative du personnel
- Assurer une veille réglementaire normes financières internationales, réglementation fiscale et juridique
- Actualiser la documentation professionnelle et réglementaire
- Employer la méthode de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Manier les techniques de conduite d'entretien et de recrutement

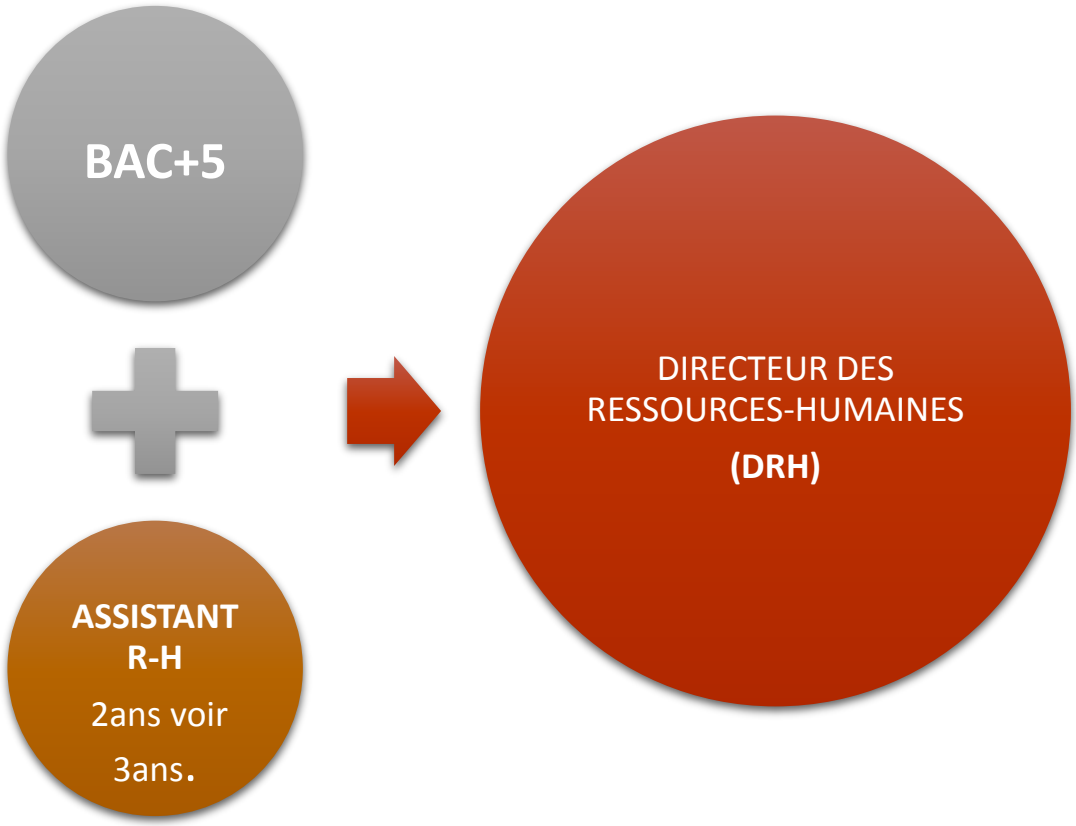
Aptitudes professionnelles

- Qualités d'anticipation, car le DRH doit à la fois percevoir les reliefs du paysage social de l'entreprise et scruter les évolutions prévisibles
- Bonne combinaison entre intelligence conceptuelle et qualités opérationnelles afin de passer de l'idée à l'action
- Forte personnalité afin de manager ses équipes et de diffuser ses idées et ses messages dans et hors l'entreprise
- Capacité à identifier les priorités stratégiques et opérationnelles et à trouver (parfois dans l'urgence) des solutions
- Sens du dialogue, qualités d'écoute, excellent relationnel et aisance dans le cadre de la négociation
- Qualités d'évaluation du risque, notamment dans le cadre des contentieux prud'homaux, des risques sociaux...

4) PLAN DE CARRIERE

Si deux, voire trois années d'études après le bac suffisent pour les premiers, les seconds exigent au minimum un bac+5. Il existe cependant un certain nombre de cursus permettant d'accéder au métier. De nombreux masters sont accessibles après une licence en droit ou en psychologie, ou encore après un cursus en management. Le diplôme conduit cependant rarement à un poste de Responsable des Ressources Humaines : **l'expérience est impérative.** C'est pour cela Qu'une formation sérieuse suivie d'une culture assez riche dans le métier est déterminants.

Poste clé de la stratégie d'entreprise, le directeur des ressources humaines doit connaître et comprendre le fonctionnement général d'une société. Pour occuper ce poste il est préférable de suivre une formation généraliste puis de se spécialiser et d'accumuler une grande expérience en management, gestion de projet et finance. Les stages sont un atout indéniable pour atteindre le statut de DRH.



5) ENTRETIEN AVEC LE DRH

➢ POURQUOI AVOIR CHOISI LES RESSOURCES HUMAINES ?

Par conviction personnelle. Je suis persuadée que les entreprises les plus pérennes sont les entreprises où il y a un projet humain fort. J'ai eu envie, à ma manière, de participer au développement d'entreprises en collaborant à la mise en œuvre de ce projet humain. C'est pour cela que j'ai choisi de travailler dans les Ressources Humaines.

➢ Quelles sont les fonctions des DRH ?

Le premier rôle du directeur des ressources humaines se base sur la gestion du personnel en définissant et en mettant en œuvre une politique de recrutement, la promotion et la gestion des carrières, une politique de rémunération. Le management social développe les motivations en élaborant un projet d'entreprise ou l'intéressement.

Le directeur des ressources humaines met en œuvre la législation du travail en vigueur en négociant avec les représentants du personnel. Grâce à son intervention, le climat social d'une société est plus harmonieux. Il s'occupe de la communication interne d'une entreprise en veillant à ce que les personnels adhèrent aux objectifs de la compagnie. Pour cela, il diffuse des informations d'ordre social et économique basées sur les objectifs à atteindre.

En tant que management, les DRH dirigent une équipe constituée de responsable RH, assistant RH, consultant en externe ou chargé de recrutement. Pour gérer les ressources humaines, ces cadres supérieurs établissent la politique des formations, recrutement, carrière et gestion

➢ Quelles sont les qualités requises pour exercer ce métier ?

Pour être directeur des ressources humaines certaines qualités sont Principalement requises. Il faut avoir des qualités de manager et de stratège, savoir, diriger, superviser, prendre des décisions et faire adhérer les personnes aux projets et aux décisions. Il faut aussi avoir le sens de l'organisation car c'est un travail ou parfois on est face à des missions multiples et cela nécessite de l'organisation. Il faut aussi être bon négociateur et convaincant pour trouver les bons arguments, savoir écouter, et avoir une certaine diplomatie.

- **Les études nécessaires pour devenir responsables des RH**

Les personnes intéressées par le métier de manager des RH doivent disposer d'un diplôme de niveau bac+5. Plusieurs filières peuvent permettre d'exercer ce métier : ressources humaines, droit social, économie, gestion, sciences humaines, psychologie… On peut également se former dans des instituts d'études politiques, dans une école de commerce ou une école spécialisée. Le poste de responsable des ressources humaines est également accessible aux diplômés de management et de gestion des entreprises comme un Master management des ressources humaines spécialité GRH, master of business administration, master pro administration et gestion des entreprises.

- **Qu'est-ce que vous aimez le moins dans votre métier ?**

Ce que j'aime le moins dans ce métier c'est le fait d'être amené à gérer des campagnes de licenciements qui laissent toujours un gout amer dans la bouche. On a le mauvais rôle dans ces cas là parce que l'on est obligé de prendre des décisions difficiles, et ce n'est pas quelque chose facile tous les jours. Les enjeux sont colossaux et la pression est parfois très forte comme lors des négociations sociales ou salariales par exemple.

- **Quel est le salaire d'un directeur des ressources humaines ?**

Le salaire est grandement question de la taille de l'entreprise l'organisation dans laquelle le DRH travaille. Il peut être compris entre

300.000cfa et 1.500.000fcfa bruts mensuels, mais comme je l'ai dit tantôt de salaire s'est en fonction de la taille de l'entreprise, de l'organisation ce qui tient compte d'une base de grille salariale.

- **Quelles sont les principales compétences d'un bon gestionnaire de ressources humaines ?**

Il existe évidemment plusieurs bonnes façons de répondre à cette question ! Cependant, une des solutions les plus appropriées est de mettre de l'avant les compétences que vous possédez et qui conviennent parfaitement pour le poste dont il est question. Laissez savoir à votre interlocuteur que vous êtes capable d'occuper cette position, en illustrant avant tout vos points forts.

Penchez-vous attentivement sur l'offre d'emploi et notez quelles sont les compétences

mentionnées spécifiquement. Si vous possédez ces qualités, intégrez-les dans votre formulation de réponse. Si possible, efforcez-vous de transformer vos petits défauts en les montrant sous un jour positif. Cela s'applique par ailleurs à l'ensemble des questions d'entretien de Responsable RH.

Tout le monde a déjà entendu citer, a maintes et maintes reprises, les différentes manières de valoriser le perfectionnisme comme une force et non comme une faiblesse. Bien entendu, il y a des façons de présenter les faiblesses, mais ce n'est pas toujours évident… Dire que vous êtes une personne – *confiante* », est toujours plus positif que de souligner votre caractère – *autoritaire* ». Savoir comment bien se vendre est la clé pour réussir un entretien d'embauche.

- **QUE PRÉFÉREZ-VOUS DANS VOTRE MÉTIER ?**

Ce que je préfère, c'est la satisfaction de participer au développement professionnel des collaborateurs. Leur faire prendre conscience qu'ils peuvent agir sur leurs projets professionnels en les rendant directement « acteurs ».

- **AVEZ-VOUS UNE MÉTHODE PARTICULIÈRE EN TANT QUE MANAGER ?**

Je dirais être exemplaire. Montrer son implication dans son travail permet plus facilement de demander aux équipes de faire quelques efforts. Comme un coach, on donne le niveau de motivation. Il ne faut pas avoir peur de mettre la main à la pâte. Se cacher derrière son poste n'est pas une bonne solution. Le manager est un coordinateur, il doit utiliser les outils qui sont à sa disposition pour conduire ses équipes aux objectifs et pas seulement donner des ordres.

- **QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS A NOS JEUNES QUI SOUHAITENT EXERCER CE METIER ?**

Les conseils que je vous donne, c'est d'abord travailler les qualités en vous, savoir vous respecter et respecter l'autre, vous serez amené à diriger et travailler avec les autres, et ce n'est pas parce que vous êtes directeurs que tout vous est permis

Dans le cadre académique, privilégiez le master ressources humaines car ils ont une bonne reconnaissance dans les entreprises ; la sélectivité des études est forte dans ce milieu. Forgez-vous une solide expérience en ressources humaines avec des stages et des postes significatifs vous permettant de justifier vos compétences.

Apprenez à valoriser vos parcours en montrant votre créativité et votre adaptabilité dans vos précédentes missions, et ainsi par un dur labeur et par le mérite vous arriverez a être un bon directeur en ressources humaines.

III. BILAN ET PERSPECTIVES

1- BILAN

Après l'étude que nous avons faite et de la confrontation des deux études faites sur le métier de directeur des ressources humaines à savoir l'étude subjective et l'étude objective du métier Directeur des ressources

Le DRH assume la **responsabilité de l'ensemble de la fonction Ressources Humaines**. Membre du comité de direction, il est chargé de donner à la Direction des Ressources Humaines une dimension **stratégique**. Force de proposition, nous sommes conscients du fait que le métier de directeur des ressources humaines incombe de lourdes responsabilités et nécessite au préalable des aptitudes aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan personnel.

Il reste cependant des aptitudes non négligeables à développer :

Sur le plan personnel

- Developper notre sens du relationnel étant donné qu'on sera amené a travailler avec des francais et belges
- Etre plus accessible et abordable ,
- travailler notre fort caractére
- Rémédier à la maniére de communication

Sur le plan académique

- Developper notre anglais
- Accroitre notre aisance à l'ecrit
- Avoir des connaissances accrues en gestion de maniére générale
- Enrichir notre culture générale
- Pour nos etudes et avoir le master en gestion des ressources humaines
- rendre notre plan de carriére realisable

Sur le plan professionnel

- Savoir déléguer
- Faire plus de stage dans le domaine, autant de fois que l'on peut
- Cotoyer plus les professionnels du domaine pour nous imprégner davantages dans le métier
- Maitriser de droit social et le droit du travail
- Savoir developper le relationnel

2. ANALYSE SWOT

FORCES:	FAIBLESSES:
➢ Bonne interaction entre collaborateurs ➢ Bonne politique de communication interne ➢ Personnel motive ➢ Climat social favorable ➢ Appropriation par chaque salarie des objectifs de l'entreprise ➢ Monopole de l'activité (service télécom) sur le territoire national ➢ Partenaire agrée de l'état	➢ Insuffisance en main d'œuvre au service RH ➢ Insuffisance Qualité des services offerts ➢ Insuffisance De compétence RH d'une partie du personnel (administratifs) ➢ Faible niveau de conscience des enjeux lies a l'ouverture imminente du marché des télécoms
OPPORTUNITES:	**MENACES:**
➢ ouverture à l'international ➢ extension du marché aux pays voisins ➢ amélioration de la qualité des services offerts ➢ formation et développement des compétences des RH	➢ ouverture brusque du marche ➢ désaffection des clients ➢ absence de politique RH bien formalisée et articulée a la stratégie ➢ absence de plan de formation et de développement des compétences

3. PERPECTIVE

Il y'a peu de perspectives d'évolution de carrière pour le métier de directeur des ressources humaines, hormis la création d'un cabinet de conseil en ressources humaines. Dans cette phase, le directeur des ressources humaines pourra occuper, le rôle de consultant ou de coach de recrutement par exemple.

De plus, Le directeur des ressources humaines peut évoluer vers une fonction de directeur général après l'acquisition d'une large expérience, il peut créer son propre cabinet ou créer sa propre entreprise, ou être membre du comité de direction.

Conclusion

Le métier de directeur des ressources humaines est un métier très passionnant et permettant d'être en contact régulier avec tout le monde pour connaitre les points de satisfaction et les axes d'amélioration au sein de l'entreprise. Cette étude nous a permis de faire le point sur notre situation aussi bien sur le plan personnel que professionnelle en passant par le plan académique. Elle nous a permis de connaitre davantage ce qu'est le métier du directeur des ressources humaines, de faire une auto-évaluation objective sur nos personnalités, nos capacités, nos compétences et nos limites par rapport au métier. A la fin de notre étude, la mission d'entreprise a d'approfondi nos connaissances sur le métier directeur des ressources humaines et nous permet aujourd'hui d'avoir une idée des aptitudes requises pour être un bon DRH comme on l'appelle. De façon plus large, cette mission a été l'opportunité pour nous de mieux appréhender les tenants et les aboutissements du métier de directeur DRH. Au-delà d'enrichir nos connaissances et compétences, elle nous a également permis de comprendre le métier dans ses profondeurs. A nous ce plaisir d'avoir l'opportunité de mieux percevoir la fonction de directeur des ressources humaines au sein de cette entreprise

Table de matières

DEDICACES I

REMERCIEMENT II

SOMMAIRE III

INTRODUCTION 1

I.PRESENTATION DE L'ENTREPRISE 2

1.ACTIVITE ET MISSION 2

2.Fiche d'identité de l'entreprise 4

3.ORGANIGRAMME 6

DEP : Direction Etudes et Planification Stratégique 6

II.PRESENTATION DE METIER 7

Activités principales 8

Activités complémentaires 9

1)PREREQUIS PROFESSIONNEL DU METIER 9

2)COMPETENCES PERSONNELLES POUR LE METIER 10

3)COMPETENCES PROFESSIONNEL POUR LE METIER 10

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES 11

COMPÉTENCES TRANSVERSES 12

4)PLAN DE CARRIERE 13

5)ENTRETIEN AVEC LE DRH 14

III.BILAN ET PERSPECTIVES 17

1- BILAN 17

2.ANALYSE SWOT 19

3.PERPECTIVE 19

Conclusion 21