Chargé de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

J2D27

Ressources humaines- IE

Mission

Le chargé de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences :
♦ propose et élabore l'ensemble des aspects de GPEEC intégré à la politique RH de l'établissement.
♦ conçoit et accompagne la mise en oeuvre des dispositifs de GPEEC.

Activités principales

♦ Actualiser et concevoir des outils d'analyse et de suivi quantitatifs (SIRH, tableau des emplois) et qualitatifs (référentiels, cartographies …) de l'emploi et des compétences
♦ Diagnostiquer les besoins et les ressources actuels et futurs en termes d'emplois et de compétences de l'établissement
♦ Proposer des prévisions d'évolution de la masse salariale
♦ S'assurer du respect des normes statutaires et budgétaires : plafond d'emplois, de masse salariale, PPP et ETPT, taux d'emplois réservés et effectuer des prévisions de flux
♦ Identifier des viviers de compétences et les métiers critiques ou sensibles de l'établissement
♦ Participer à la réalisation du bilan social et aux enquêtes sur les fonctions
♦ Accompagner les services dans la mise en oeuvre des plans d'action RH et des outils de gestion de l'emploi et des compétences (en lien avec l'organisation des recrutements, des promotions et des formations)
♦ Sensibiliser et informer les responsables aux enjeux de la GPEEC
♦ Conseiller et accompagner les responsables dans la mise en oeuvre du plan de GPEEC
♦ Exercer une veille sur l'évolution des emplois et des compétences (marché de l'emploi, dispositifs de formation, évolutions technologiques, législation…)
♦ Piloter et animer des travaux d'identification des emplois et des compétences, des groupes d'experts métiers.
♦ Participer à l'élaboration et à la définition du cahier des charges du SIRH
♦ Diffuser l'information relative aux études de GPEEC

Compétences principales

Connaissances

♦ Connaissance approfondie des concepts et méthodes de la gestion des ressources humaines
♦ Connaissance approfondie des outils et des méthodes statistiques
♦ Connaissance générale des théories de la sociologie des organisations et de la psychologie du travail
♦ Connaissance générale des statuts, règlements et procédures de gestion des personnels de la fonction publique
♦ Connaissance générale des finances publiques et du contrôle de gestion
♦ Connaissance de l'organisation et du fonctionnement de la recherche et de l'enseignement supérieur en France
♦ Connaissance des métiers de la fonction publique (RIME) et en particulier les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS, Bibliofil'….)

Compétences opérationnelles

♦ Analyser des situations de travail individuelles et collectives
♦ Maîtriser les techniques d'enquête et d'entretien
♦ Respecter la confidentialité des données personnelles
♦ Accompagner les changements, conseiller et aider à la décision
♦ Analyser, synthétiser et présenter des données
♦ Conduire un projet
♦ Maîtriser les logiciels bureautiques : bases de données, tableurs …
♦ Exploiter les SIRH ·
♦ Maîtriser les techniques de gestion financière appliquée à la masse salariale
♦ Animer et coordonner des réseaux métiers
♦ Maîtriser les techniques de communication écrites et orales
♦ Anglais : compréhension écrite et orale niveau II ; expression écrite et orale : niveau II

Formation professionnelle souhaitable

Gestion de la GPEEC, des RH, sciences de gestion, sociologie, psychologie, économie
Expérience en RH en entreprise ou dans une autre collectivité publique

Chargé de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

J2D27

Tendances d'évolution

- Accroissement des exigences des agents sur la qualité des emplois proposés
- Evolution des métiers vers plus de professionnalisation
- Evolution des modalités de pilotage (autonomie, déconcentration…)
- Nouvelles fonctionnalités des SIRH
- Travail en réseau et mutualisation inter établissements
- Réforme des régimes de retraite

BAP J Gestion et pilotage

Conseiller en ressources humaines

JD

Ressources Humaines - IE

Mission

Le conseiller ressources humaines apporte un appui aux responsables de structures et de services dans leur mission de management et dans la mise en oeuvre de dispositifs RH. Il conseille et accompagne les agents dans leur parcours professionnel.

Activités principales

♦ Assister les responsables en matière de gestion prévisionnelle des emplois et descompétences: analyse des besoins, définition de plans d'actions, aide à la formalisation des demandes de ressources,…
♦ Analyser le fonctionnement des structures (audit organisationnel / diagnostic RH) et formuler des préconisations
♦ Conseiller et assister les responsables en matière d'organisation du travail, de recrutement (aide à la rédaction des profils, recherche et sélection des candidats…), de management (animation d'équipes, motivation des agents, gestion des conflits…)
♦ Accompagner les responsables dans la résolution de situations RH difficiles ; assurer des médiations
♦ Participer aux processus d'accueil et d'intégration des agents
♦ Conseiller les agents dans la construction et la mise en oeuvre de leur parcours professionnel (écouter, orienter, définir des plans d'actions…)
♦ Accompagner dans leur réflexion les agents en questionnement professionnel, notamment en situation de mobilité, reconversion, réintégration, réaffectation ou en difficulté professionnelle
♦ Informer et communiquer sur les dispositifs de recrutement, de mobilité et les parcours professionnels
♦ Identifier des viviers de potentiels et de compétences
♦ Constituer et animer des réseaux professionnels
♦ Concevoir, mettre en place et tenir à jour des outils de pilotage et d'aide à la décision (indicateurs, tableaux de bord, organigrammes, cartographies…)
♦ Produire et analyser des bilans qualitatifs et quantitatifs

Compétences principales

Connaissances

♦ Connaissance approfondie des concepts et méthodes de la gestion des ressources humaines et de la GPEC
♦ Connaissance du statut de la fonction publique, de la règlementation et des procédures (RH, gestion des emplois,…) applicables au sein de l'établissement
♦ Connaissances générales en sociologie des organisations, psychologie du travail, analyse des comportements
♦ Connaissance des théories, techniques et outils du management
♦ Connaissance de l'organisation et du fonctionnement de la recherche et de l'enseignement supérieur
♦ Connaissance des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur, des référentiels nationaux

Compétences opérationnelles

♦ Maîtriser les techniques d'entretien individuel ; capacité à mettre en oeuvre une écoute active
♦ Conduire une réunion, un projet
♦ Analyser des situations de travail individuelles et collectives, établir un diagnostic RH et proposer des plans d'actions
♦ Gérer des situations relationnelles parfois délicates ; savoir conduire une médiation
♦ Maîtriser des techniques de communication écrite et orale
♦ Analyser et synthétiser
♦ Respecter la confidentialité des informations
♦ Anglais : compréhension écrite et orale niveau II ; expression écrite et orale : niveau II

Formation professionnelle souhaitable

Gestion des ressources humaines, GPEC, psychologie, sociologie, droit public, droit du travail, sciences de gestion, économie
Expérience en RH en entreprise ou organisme public.

Tendances d'évolution

♦ Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
♦ Accroissement de la responsabilité financière en matière de gestion des emplois et de la masse salariale

Conseiller en ressources humaines

JD

♦ Evolution des modalités de gestion des emplois (ETPT, plafonds d'emplois)
♦ Développement de la gestion personnalisée des parcours professionnels
♦ Nouvelles fonctionnalités des SIRH
♦ Développement du travail en réseau et de la mutualisation inter-établissement.