

dates de	création initiale :	Novembre 2020
	dernière actualisation :	Octobre 2024
	mise en ligne :	18 décembre 2024

Date limite de dépôt de candidature : 20 janvier 2025

IDENTIFICATION DU POSTE

Intitulé du poste : <i>(au regard du répertoire des métiers)</i>	Chargé(e) de projet de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et accompagnement professionnel			
Classification au tableau des effectifs (TE) :	statut	catégorie	cadre d'emploi	grade
	Titulaire / contractuel(le)	A	Attaché territorial	Attaché territorial
Métiers(s) exercé(s) : <i>(au regard de la cartographie des métiers du Département)</i>	Chargé(e) de projet de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et accompagnement professionnel			
Direction :	DRH			
Service/Pôle, UD/CE, UTAS, Collège :	Service Recrutement et Développement des Compétences			
Lieu de travail :	Hôtel du Département Rue Paul Doumer Laon			

MISSIONS

- En binôme avec le/la chargé(e) de mission GPEC, participer à la mise en place d'une démarche GPEC au sein de la collectivité
- Participer avec le/la chargé(e) de mission GPEC à la réalisation d'un diagnostic de l'existant en termes de ressources : effectifs, emplois, compétences
- Participer au suivi des effectifs et à l'évolution des emplois
- Participer à l'élaboration des scénarios sur les évolutions des effectifs et des métiers de la collectivité
- Gérer la mobilité interne des agents de la collectivité

ACTIVITES

<u>Principales</u>	<u>Spécifiques</u>
<ul style="list-style-type: none"> • En binôme avec le/la chargé(e) de mission GPEC, participer à la mise en place d'une démarche GPEC au sein de la collectivité • Participer avec le/la chargé(e) de mission GPEC à la réalisation d'un diagnostic de l'existant en termes de ressources : effectifs, emplois, compétences • Concevoir les outils nécessaires à la conduite de projet GPEC et veiller à leur articulation (répertoire métiers et compétences, fiches de poste, ...) • Organiser les informations saisies et les présenter sous forme de documents de synthèse (fichiers, graphiques, tableaux statistiques, fiches documentaires...) pour communication et aide à la décision • Participer au suivi des effectifs et à l'évolution des emplois • Recueillir et exploiter des informations sur les mouvements de personnel • Participer à l'élaboration des scénarios sur les évolutions des effectifs et des métiers de la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> • Etudes spécifiques RH à la demande du chef de service H/F et de la Direction • Suivi de dossiers spécifiques à la demande de la Direction
<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'analyse des besoins d'organisation de la 	

collectivité et des changements qu'ils impliquent en termes de besoins en emplois et en compétences <ul style="list-style-type: none"> • Gérer la mobilité interne des agents de la collectivité • Dans le cadre de la mobilité choisie, réaliser des bilans professionnels • Rédiger des synthèses, des comptes rendus de suivi, des bilans des dispositifs d'accompagnement 	
--	--

ENVIRONNEMENT ET RELATIONS		
A l'intérieur du service	Avec d'autres services du Département	Avec l'extérieur
Avec l'ensemble des agents du service et de la Direction	Avec l'ensemble des Services du Conseil Départemental	- Relations régulières avec des prestataires institutionnels (CNFPT, Centres départementaux de gestion de la Fonction publique territoriale...) - Collèges

Supérieur hiérarchique direct (fonction)	Sous l'autorité du Chef du Service H/F Recrutement et Développement des Compétences
---	---

PARTICULARITES				
Missions d'encadrement exercées	OUI/NON	Nombre d'agents par catégorie		
	Non	A	B	C
Conditions d'exercice et sujétions particulières	Déplacements au sein des Directions et Services de la collectivité			

-COMPETENCES NECESSAIRES-			
SAVOIRS	Niveau recherché		
	connaissances de base	maîtrise	expertise
- Connaissance des statuts de la Fonction Publique Territoriale et des notions fondamentales en gestion des ressources humaines des emplois et des compétences (postes, emplois, métiers, fonctions, compétences...).		X	
- Connaissance des principes, méthodes et techniques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences			X
- Connaissance des méthodes et techniques de description de de poste : missions, activités, compétences			X
- Connaissance des évolutions réglementaire et législative du domaine d'activité		X	
- Connaissance des techniques de conduite d'entretien			X
- Connaissance de l'ingénierie, des dispositifs et des outils de projets professionnels (bilans professionnels, VAE, parcours individualisé de formation...)		X	
- Connaissance des outils informatiques et bureautiques et progiciels métiers		X	
SAVOIRS-FAIRE	Niveau recherché		
	connaissances de base	maîtrise	expertise

Savoir traduire une problématique, une demande en pistes concrètes d'actions		X	
Recueillir, exploiter, synthétiser et présenter clairement les informations qualitatives et quantitatives, élaborer des tableaux de suivi, produire des statistiques et des tableaux de bord de suivi d'activités et d'aide à la décision et des comptes rendus		X	
Réaliser des bilans professionnels			X
Être force de propositions en matière de politique ressources humaines et tout particulièrement dans le domaine de la GPEC et de la mobilité			X
SAVOIR ETRE (qualités)	Niveau recherché		
	connaissances de base	maîtrise	expertise
Capacité à rendre compte de son activité et à partager l'information et communiquer		X	
Dynamisme, réactivité et disponibilité		X	
Capacité à travailler en équipe		X	
Capacité à s'adapter et à innover		X	
Esprit d'initiative, d'analyse et de synthèse		X	
Aisance relationnelle, diplomatie, écoute, sens de la négociation		X	
Etre force de proposition, autonomie dans l'exécution des missions		X	