

> Intitulé de l'emploi

Chargé de l'emploi et des compétences

> Autres appellations

- Chargé de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Gestionnaire de l'emploi
- Chargé d'études sur l'emploi

> Définition synthétique

Le chargé de l'emploi et des compétences optimise l'adéquation des ressources humaines avec les besoins actuels et futurs dans le cadre des projets de développement de la collectivité.

> Activités principales

- Collecte, veille de la fiabilité et analyse des données de la population de la collectivité (effectifs, emplois, flux, compétences)
- Gestion et mise à jour du tableau des postes et des effectifs
- Conception et mise en œuvre des méthodes de traitement des données et des outils de pilotage ou d'analyse pour le suivi de l'évolution des emplois et des compétences
- Recensement des besoins futurs en termes d'emplois et de compétences (au niveau quantitatif et qualitatif)
- Élaboration des scénarios d'évolution sur les progressions des métiers et compétences
- Préconisations au directeur des ressources humaines (DRH) pour la mise en œuvre des orientations de la collectivité (plans de recrutement et de formation, orientation professionnelle et mobilité)
- Mise à jour des outils et des référentiels

> Compétences requises

Savoir :

- Statuts du personnel de la fonction publique (FP) (réglementaire)
- Processus « métier » de la gestion des ressources humaines (GRH) (recrutement, formation, évaluation, mobilité, etc.)
- Gestion budgétaire et comptable
- Organisation de la collectivité et des orientations stratégiques de développement
- Organisation politique, administrative et économique du Territoire

Savoir-faire :

- Communiquer avec qualité avec les décideurs et les spécialistes des ressources humaines
- Maîtriser la méthodologie de conduite de projet
- Maîtriser les méthodologies d'analyse et de diagnostic
- Utiliser de façon approfondie le pack office et les outils de gestion de base de données
- Traiter les données statistiques
- Construire des modèles ou des scénarios d'évolution
- Rédiger des documents ou des rapports à destination des décideurs ou des spécialistes des ressources humaines (RH)
- Animer des réseaux de participants et d'acteurs d'un projet

• Comportements professionnels

- Sens de la communication
- Force de proposition dans l'aide à la décision
- Esprit d'analyse et de synthèse

> Conditions particulières d'exercice

- Respect de la confidentialité

> Tendances d'évolution

Facteurs clés à moyen terme (3-5 ans) :

- Accélération des modifications d'organisation (re-configuration des postes de travail, regroupement des services, évolution des missions de la collectivité...)
- Évolution rapide des métiers suite aux évolutions technologiques, d'organisation, de renforcement de la spécialisation...
- Accroissement de la pression budgétaire

Impacts sur l'emploi (qualitatif) :

- Interrelations approfondies entre la gestion prévisionnelle des ressources humaines et l'élaboration des axes stratégiques de développement de la collectivité
- Renforcement des analyses sur les ressources et les besoins
- Exigence accrue dans la qualité des prévisions

> Proximité avec d'autres emplois

- Conseiller en mobilité et carrière
- Responsable formation
- Consultant emploi/formation