

dates de	création initiale :	Novembre 2020
	dernière actualisation :	Octobre 2024
	mise en ligne :	7 février 2025

Date limite de dépôt de candidature : 9 mars 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
<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 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	
Principales	Spécifiques
<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	