

Poste tenu par :
Responsable hiérarchique : Le Chef de Service

DESCRIPTION DE POSTE

1) DENOMINATION DU POSTE :

Conseiller parcours et orientation professionnels
--

Grade et filière	ATTACHE TERRITORIAL / ADMINISTRATIVE
------------------	--------------------------------------

2) LES RELATIONS :

A) Place dans l'institution

Rattachement hiérarchique :

DIRECTION	SERVICE	CELLULE	LOCALISATION	RESIDENCE ADMINISTRATIVE
Développement Ressources humaines et Relations sociales (DDRhRs)	Service Emploi et Développement des Compétences (SEDC)		53, Bis Rue de la Préfecture	DIJON

Liaisons fonctionnelles transversales (Infra et inter-service, inter-direction...)

- Les services de la DDRhRs et les gestionnaires RH
- Les directions des pôles
- Les établissements d'enseignements
- Les agents de la collectivité
- La médecine de prévention

Exercez-vous une fonction d'encadrement fonctionnel ? NON

Exercez-vous une fonction d'encadrement technique ? NON

B) Relations externes

- le CNFPT et tout autre organisme de formation
- les structures de l'emploi
- les établissements d'enseignement
- les valideurs (ministères et organismes habilités)

3) MISSIONS PRINCIPALES :

Sous l'autorité du Chef de Service Emploi et Développement des Compétences, le Conseiller parcours et orientation professionnel conseille et accompagne les agents dans leur parcours professionnels ainsi que les services dans les domaines de l'organisation et de management des compétences :

A ce titre :

1. Organise et met en œuvre la fonction d'accompagnement individuel et de conseil en orientation professionnelle et mobilité dans le respect des objectifs et des orientations de la DDRhRs et de la Direction Générale dans le cadre de la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
2. Apporte son expertise aux projets conduits par le Service Emploi et Développement des Compétences et aux autres services de la DDRhRs dans le cadre de la GPEC
3. Conçoit et met en œuvre une évaluation de la performance de son activité,
4. Assure une veille du marché de l'emploi public.

4) TACHES OU ACTIVITES PRINCIPALES POUR CHAQUE MISSION :

Sous la responsabilité du Chef de Service et dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois des compétences :

1. Organise et met en œuvre la fonction de conseil dans le respect des objectifs et des orientations de la DDRhRs et de la Direction Générale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

A ce titre :

Participe à la définition et met en œuvre une ingénierie du conseil (objectifs, méthodes, outils) pour analyser les activités et les compétences dont la finalité est :

A/ Conseille les agents dans leur parcours et projet professionnels :

- Analyse les profils et parcours des agents sous l'angle des compétences et des potentialités. Conçoit et organise des modalités de conduite d'entretiens de carrière les met en œuvre, pour mettre en exergue les expériences, les compétences et les aptitudes de l'agent,
- Crée les outils utiles au repérage, à l'analyse et à la capitalisation des souhaits de mobilités (mobilité professionnelle, géographique, ...),

- Accompagne les agents dans l'élaboration de projets professionnels et donne des perspectives par la conduite d'entretiens dont il aura au préalable défini les contours et les modalités,
- Réalise les prestations de bilan de carrière ou d'orientation professionnelle (investigations, évaluations, passation de tests...) et restitue les résultats,
- Contribue à la re mobilisation des agents en donnant des préconisations utiles et réalisables, lesquelles ne seront pas décisionnelles,
- Assure un suivi individualisé de tout projet de carrière, si un plan d'action a été préalablement validé par le service, la direction et la DDRhRs,
- Reçoit en entretien préalable les demandeurs de formations personnelles dans le cadre du CFP selon la délibération de décembre 2017 afin d'en évaluer la pertinence en vue d'une éventuelle prise en charge financière,
- Propose à l'encadrement du Service Emploi et Développement des Compétences toute mise en relation de besoins de services avec des profils d'agents,
- Identifie le besoin en formation professionnelle dans l'élaboration d'un projet professionnel et en étudie la faisabilité avec l'encadrement du Service,
- Identifie les potentiels pour alimenter le vivier de formateurs internes.

B/ Apporte un appui au chef de service et à l'adjoint dans l'accompagnement des services en matière de management des compétences :

A ce titre :

- Propose une méthodologie et un accompagnement des services dans l'évaluation de charge de travail,
- Appuie techniquement les services en matière d'organisation et de gestion de la compétence,
- Conseille les services en matière de reconversion professionnelle, qu'elle soit rendue nécessaire par l'adaptation d'une organisation ou par les restrictions d'aptitude des agents. Dans ce cas, travaille en très étroite collaboration avec le chargé de mission handicap de la DDRhRs,
- Appuie et conseille les services, en étroit lien le cas échéant avec le chargé de mission Handicap en matière de reconversion professionnelle, et de manière générale, lorsque les modifications de l'organisation ont un impact sur les agents,
- Est amené à concilier les besoins de l'agent avec ceux de l'organisation,
- Participe à l'élargissement des offres d'emploi en étroite collaboration avec les services.

2. Apporte son expertise et participe en tant que de besoin aux groupes projets mis en place :

- Participe à la réalisation, à la mise en œuvre et à l'actualisation de la cartographie des métiers ainsi que du référentiel des compétences,
- Participe à la déclinaison opérationnelle du répertoire des métiers et du dictionnaire des compétences dans les différents outils et dispositifs du service (catalogue formation interne, groupe de travail thématique...),
- Intervient, sur sollicitation des agents du service, dans la réalisation d'actions d'ingénierie relatives :
 - à la définition de compétences (travail sur des fiches de poste),

- à la définition de besoins de compétences et de solutions formations dans la construction des parcours contractualisés et dans l'aide à la définition de cahiers des charges de formation Intra structurantes.
- au développement d'une offre de formation interne professionnalisante,
- à la mise en œuvre d'une évaluation de la formation et d'outils d'acquisition de la compétence afin de développer l'évaluation de la formation professionnelle.

3. Conçoit, pilote et met en œuvre une évaluation de la performance de son activité :

- Concevra une évaluation annuelle de son activité, dans toutes ses composantes, (orientation professionnelle, mobilité, appui aux services : modalités de mise en œuvre, efficacité) pour mesurer les résultats de son action, proposer des modalités adaptées de celle-ci. Cette évaluation servira de base à une l'évaluation des politiques du service et à une proposition de communication sur la mission.

4. Assure une veille du marché de l'emploi public en participant aux rencontres, réunions de travail, séminaires,... réunissant les employeurs sur la thématique emploi.

5) CONTEXTE PARTICULIER OU SPECIFIQUE AU POSTE :

- Psychologue du travail ou titulaire d'un Master en ressources humaines ou en ingénierie de formation
- Déplacements sur l'ensemble du territoire
- Neutralité à l'égard des mesures proposées

6) CAPACITES REQUISES POUR OCCUPER LE POSTE :

TRONC COMMUN DE COMPETENCES

Traduire les orientations et les priorités politiques en plans d'action ou en projets

Identifier les enjeux, les évolutions et le cadre réglementaire des politiques publiques du secteur

Piloter les études et enquêtes, impulser et piloter des dispositifs de veille et d'observation

Rédiger des documents complexes, sensibles ou stratégiques exigeant une grande précision dans l'expression

Piloter et/ou animer et/ou participer à une structure de travail en réseau et en partenariat

Mettre en place des processus de coordination et de régulation

S'assurer de la bonne réalisation du projet, mesurer les écarts entre les objectifs visés et atteints et proposer les actions correctives

Estimer les enjeux financiers liés à son activité

Conduire les évaluations des politiques publiques

Communiquer et valoriser les objectifs, la mise en œuvre et les étapes d'un projet

Apporter conseil et expertise auprès de l'encadrement

TRONC COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Piloter un projet transversal particulièrement complexe sur un long terme et mobilisant des partenaires nombreux issus d'horizons très différents

Concevoir, formaliser et diffuser les méthodes et outils de GPEC

Élaborer des scénarios d'optimisation et de développement des compétences en lien avec les actions de gestion des métiers

Guider et accompagner les encadrants dans la rédaction des fiches de poste et dans l'analyse des besoins des compétences d'un service.

Analyser le profil de compétences d'un candidat dans le cadre d'un entretien et détecter des potentiels

Concevoir, formaliser et diffuser les méthodes et démarche d'élaboration du plan de formation

Traduire un référentiel de compétences en référentiel de formation

Traduire les besoins de formation en objectifs de formation et objectifs pédagogiques

Rédiger le cahier des charges de la formation