

Poste tenu par :
Responsable hiérarchique : Le Directeur DRHRS

DESCRIPTION DE POSTE

1) DENOMINATION DU POSTE :

Chef du Service Emploi et Développement des Compétences

Grade et filière	ATTACHE ou ATTACHE PRINCIPAL / ADMINISTRATIVE
------------------	---

2) LES RELATIONS :

A) Place dans l'institution

Rattachement hiérarchique :

Direction Développement Ressources humaines et Relations sociales			
SERVICE	CELLULE	LOCALISATION	RESIDENCE ADMINISTRATIVE
Emploi et Développement des Compétences		2B Avenue Marbotte	DIJON

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

- Inter-directions et inter-services
- DGA, directeurs, Chefs de services
- Agents

Exercez-vous une fonction d'encadrement fonctionnel ? OUI

Nombre de personnes dans le service : 17

Nombre de personnes directement encadrées : 16

B) Relations externes

- Elus
- Collectivités territoriales./Administrations d'Etat et Hospitalière
- Demandeurs d'emplois et candidats à un emploi
- Organismes de formation
- CDG
- CNFPT

3) MISSIONS PRINCIPALES :

Sous l'autorité du Directeur du Développement des Ressources Humaines et des Relations Sociales, le Chef de Service Emploi et Développement des Compétences assure le développement d'une politique de recrutement, d'adaptation des compétences des agents aux besoins, d'accompagnement des organisations et d'accompagnement des agents dans leur carrière. Il s'assure de la transversalité avec les autres services de la DDRHRS.

A ce titre :

1. Pilote et anime son service en favorisant la responsabilisation et la reconnaissance des agents, la fiabilité des actes produits et la réactivité du service,
2. Pilote la politique de recrutement dans sa globalité,
3. Pilote la politique de développement des compétences dans la collectivité,
4. Accompagne la politique organisationnelle des services départementaux,

4) TACHES OU ACTIVITES PRINCIPALES POUR CHAQUE MISSION :

- 1. Pilote et anime son service en favorisant la responsabilisation et la reconnaissance des agents, la fiabilité des actes produits et la réactivité du service :**
 - Coordonne, encadre et anime les agents du service et s'attache à développer leurs compétences,
 - Décline les orientations stratégiques et les priorités de la direction, apporte conseil pour assurer la meilleure politique publique,
 - Coordonne les activités du service et favorise la bonne circulation et appropriation de l'information dans son service, et entre les services, et est garant de la réactivité et de la qualité du service rendu,
 - Est garant de l'expertise technique nécessaire à la fiabilité des décisions et des actes, garantit le respect des lois, règlements et procédures,
 - Est force de proposition pour faciliter l'adaptation des politiques dont il a la charge,
 - Evalue les politiques dont il a la charge sous l'impulsion de la direction,
 - Prépare et suit le budget propre à son service,
 - Rédige les délibérations (sessions, commissions permanentes) liées à son domaine d'activité,
 - Manage opérationnellement les équipes du service,

- Conduit les évaluations des collaborateurs du service qu'il encadre et coordonne la procédure d'évaluation dans son service,
- Participe au dialogue interne au service et à la gestion des ressources humaines du Service,
- Participe à la transversalité des actions au sein de la Direction et avec les autres pôles, à ce titre participe très activement à la modernisation de la gestion RH à venir et à la répartition des compétences entre les services de la direction,
- Contribue à la valorisation des missions du Conseil départemental en proposant des actions de communication sur les missions du service.

2. - Pilote la politique du recrutement dans les services départementaux :

Dans un contexte socio-économique évolutif, de changement des comportements des agents et des candidats face à la recherche d'emploi, à la mobilité et au maintien dans l'emploi, d'évolution de la loi statutaire et des conditions d'accès à la fonction publique, le chef de service a en charge une politique de recrutement et de mobilité qui permette de maintenir des compétences dans la collectivité dans un souci d'équité de traitement salarial :

- Pilote le recensement des besoins en emploi, en lien avec les orientations relatives à la GPEC et budgétaires, tant pour la FPT que pour la FPH, propose et met en œuvre une politique de suivi des emplois et de prospective des besoins,
- Accompagne les directions dans l'élaboration et la traduction de leurs besoins de recrutements en favorisant une vision dynamique et prospective de l'évolution des métiers,
- Impulse la recherche de candidats en utilisant tout moyen de communication adapté à la recherche de bonnes candidatures,
- Est garant de la bonne organisation des jurys de recrutement, en s'assurant des aptitudes des candidats aux postes de travail, de la politique d'égalité femmes/hommes, de la diversité,
- Valide en lien avec la Direction, la rémunération pour les recrutements de contractuels tenant compte de la réglementation et de l'équité de traitement ns les services départementaux,
- Pilote le tableau des emplois, la gestion des mouvements de postes, les supports du dialogue de gestion avec les pôles et les EPLE.
- S'assure du bon déroulement de la campagne de recrutement des apprentis.

3. - Pilote la politique de remplacements dans les services départementaux :

- Pilote, après avoir été force de proposition, la politique de remplacement d'agents qui permettent de faire face à l'absentéisme, selon le domaine d'activité, la typologie des absences, le besoin de répondre aux politiques publiques, le tout dans un cadre budgétaire,
- Propose et pilote des dispositifs de réponse aux absences et aux conséquences des

restrictions médicales dans le EPLE (externalisation, renforts, remplaçants., recours aux entreprises d'insertion..),

- Encadre et veille à la réalisation des missions de l'équipe volante sur les volets remplacement et conseils en organisation dans les EPLE,
- Est force de proposition pour élaborer tout dispositif collectif, innovant et audacieux, adapté aux secteurs d'activités visés.

4. - Pilote la politique de développement des compétences dans la collectivité :

La compétence est au coeur de l'expression des politiques publiques. Son évaluation et son développement sont portés par le SEDC :

- Conçoit, pilote et évalue le plan de formation, en lien avec les besoins recensés dans les pôles et directions,
- Conseille les agents et l'encadrement pour traduire les besoins, propose, élabore et concrétise les besoins, tant sur le contenu, l'ingénierie, que sur la mise en œuvre des actions à l'appui d'un partenariat avec les organismes de formation et le CNFPT, voire tout autre partenaire,
- Propose et met en œuvre une politique dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- Pilote les procédures d'organisation des concours et de gestion des listes d'aptitude,
- Structure et pilote le conseil individualisé en matière de parcours et d'orientation professionnelle en étroite collaboration avec la Conseillère en Parcours et Orientation Professionnels.

5. - Accompagne la politique organisationnelle des services départementaux

- Aux côtés du Directeur RhRs, ou de son adjoint, et dans le respect des Lignes Directrices de Gestion arrêtées par le Président du CD21, prépare, voire pilote, participe activement aux divers dialogues de gestion avec les Directeurs Généraux Adjointes, les directeurs, et les chefs d'EPLE ; est en relation directe avec tout cadre, quel que soit son niveau hiérarchique, principaux de collègues, pour faire avancer la politique d'emploi et de formation,
- Accompagne les réorganisations de services en amont des décisions et conseille les cadres sur les conséquences des projets,
- Assure, avec la Direction compétente, l'application de la carte des emplois dans les EPLE.,
- Contribue à la politique de développement de l'attractivité du Département par la Marque Employeur et développe des partenariats dans ce domaine.

5) CONTEXTE PARTICULIER OU SPECIFIQUE AU POSTE :

- Déplacements sur tout le territoire
- Dialogue régulier et constant avec toutes les chaînes hiérarchiques, quel que soit le niveau

6) CAPACITES REQUISES POUR OCCUPER LE POSTE :

TRONC COMMUN COMPÉTENCES
Organiser la mise en œuvre des actions dans le cadre des politiques confiées
Définir des objectifs et des indicateurs de performance pour le service et mettre en œuvre des dispositifs de suivi
Organiser et garantir le travail en transversalité
Créer et entretenir un réseau de contact et de partenariat
Planifier et contrôler les activités au sein de l'équipe
Sécuriser les actes et les procédures administratives
Organiser et adapter la circulation des informations
Prévenir, réguler et gérer les conflits au sein de l'équipe
Élaborer un budget prévisionnel pour son activité et/ou suivre l'exécution budgétaire
Mettre en œuvre le dispositif d'évaluation (objectifs, formation, fiche de poste...) et être responsable de la bonne application des dispositifs RH en vigueur dans la Collectivité

TRONC COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES
Analyser le profil de compétences d'un candidat dans le cadre d'un entretien et détecter des potentiels
Impulser et développer des relations avec les structures de l'emploi, le CNFPT et les écoles
Piloter un projet transversal particulièrement complexe sur un long terme et mobilisant des partenaires nombreux issus d'horizons très différents
Guider et accompagner les encadrants dans la rédaction des fiches de poste et dans l'analyse des besoins des compétences d'un service.
Concevoir, formaliser et diffuser les méthodes et outils de GPEC
Concevoir, formaliser et diffuser les méthodes et démarche d'élaboration du plan de formation
Connaitre l'organisation et les services de la Collectivité et les établissements
Dialoguer de manière constante avec l'encadrement de tous les Pôles et les principaux de collègues
Analyser le marché de l'emploi
Innover pour adapter les politiques de l'emploi et de développement des compétences