Chargé-e du développement des ressources humaines

Cadre de l'offre d'emploi
Catégorie A, BAP J, IGE externe
Emploi-type REFERENS
Chargé-e du développement des ressources humaines
Localisation du poste (ou site)
Odéon ou Grands Moulins, DGDRHO

REJOINDRE UNIVERSITÉ DE PARIS

Ancrée au cœur de la capitale, Université de Paris figure parmi les établissements français et internationaux les plus prestigieux grâce à sa recherche de très haut niveau, ses formations supérieures d'excellence, son soutien à l'innovation et sa participation active à la construction de l'espace européen de la recherche et de la formation.
Labellisée Idex depuis mars 2018, Université de Paris s'appuie sur ses enseignants, ses chercheurs, ses enseignants-chercheurs, ses personnels administratifs et techniques, ses étudiants, pour développer des projets scientifiques à forte valeur ajoutée, et former les hommes et les femmes dont le monde de demain a besoin.
Des sciences exactes et expérimentales aux sciences humaines et sociales, en passant par la santé, Université de Paris a fait de l'interdisciplinarité un marqueur fort de son identité.
Elle compte aujourd'hui 64 000 étudiants, 7 500 personnels, 138 laboratoires, répartis au sein de ses trois grandes Facultés en Santé, Sciences et Société et Humanités et de l'institut de physique du globe de Paris.
Rejoindre Université de Paris c'est faire le choix de l'exigence et de l'engagement au service de valeurs fortes ; celles du service public, de la rigueur scientifique et intellectuelle mais aussi de la curiosité et de l'ouverture aux autres et au monde.

PRÉSENTATION DE LA DIRECTION/STRUCTURE D'ACCUEIL DU POSTE

La Direction Générale Déléguée des Ressources Humaines et des organisations (DGDRHO) est organisée en deux grands secteurs :
- Une direction des dynamiques professionnelles et de la transformation RH, dirigée par votre adjointe et composée de quatre Pôles : Administration RH des personnels enseignants-chercheurs, Administration RH des personnels BIATSS, Développement RH, Opérations transverses. Il s'agit du cœur de métier d'une DRH, tournée vers ses usagers au quotidien : gestion administrative et financière, recrutement, développement des compétences et des parcours professionnels, gestion des temps et des activités, accompagnement social, conseil individuel, accompagnement collectif.
- Trois Pôles visant à répondre à la stratégie de l'Université de Paris sur ses volets RH et l'organisation administrative et managériale tout en intégrant la responsabilité sociale de l'employeur : un Pôle Pilotage RH, un Pôle Appui à la performance sociale et un Pôle Santé au travail.

La direction générale déléguée des ressources humaines et des organisations est constituée de 176 agents. Son périmètre a vocation à évoluer dans les prochaines années dans le cadre du déploiement des projets facultaires.

MISSIONS ET ACTIVITÉS

Missions du poste

Intervenir dans l'élaboration des plans d'actions en matière de développement des compétences, proposer, mettre en œuvre et évaluer la politique de formation continue, conseiller et accompagner les agents dans leurs parcours professionnels

Activités principales

- Conseiller et accompagner les responsables et les services en matière de mise en œuvre des plans d'actions ressources humaines
- Participer au processus de recrutement, d'accueil et d'intégration des agents
- Conseiller les agents dans la mise en œuvre de leur parcours professionnel (mobilité, reconversion, réintégration, réaffectation ou en difficulté professionnelle)
- Structurer l'offre de formation avec l'ensemble des acteurs concernés
- Élaborer et piloter le budget de formation
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement des publics (VAE, BDC…)
- Animer des actions de formation
- Animer et encadre une ou plusieurs équipes
- Actualiser et concevoir des outils d'analyse et de suivi quantitatifs (SIRH, tableau des emplois) et qualitatifs (référentiels, cartographies, bilan social …) de l'emploi et des compétences
- Diagnostiquer les besoins et les ressources actuels et futurs en termes d'emplois et de compétences de l'établissement (viviers de potentiels) et proposer des prévisions d'évolution de la masse salariale
- Participer à l'élaboration et à la définition du cahier des charges du SIRH

PROFIL RECHERCHÉ

Compétences et aptitudes professionnelles requises

Connaissances :

- Connaissances générales de la gestion des ressources humaines (connaissance approfondie)
- Techniques statistiques et informatiques de collecte et de traitement de données (connaissance approfondie)
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (connaissance approfondie)
- Sociologie des organisations (connaissance générale)
- Théories, méthodes et outils en psychologie
- Modes de fonctionnement des administrations publiques (connaissance générale)
- Finances publiques (connaissance générale)
- Contrôle de gestion
- Technique de pilotage des emplois et de la masse salariale
- Organisation et fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche publique
- Techniques de communication (connaissance approfondie)
- Connaissance du marché, des partenaires et des réseaux de la formation continue
- Langue anglaise : B1 à B2 (cadre européen commun de référence pour les langues)

Compétences opérationnelles :

- Utiliser les techniques d'entretien (maîtrise)
- Conduire une réunion
- Analyser des situations de travail et les organisations
- Établir un diagnostic ressources humaines et proposer des plans d'actions
- Utiliser les outils bureautiques
- Piloter un projet
- Analyser et synthétiser

Compétences comportementales :

- Sens de la confidentialité
- Sens relationnel
- Capacité d'écoute

Diplôme réglementaire exigé - Formation professionnelle si souhaitable

- Licence
- Domaine de formation souhaité : gestion des ressources humaines, sciences de gestion, sociologie, psychologie, économie

Facteurs d'évolution à moyen terme

- Accroissement de la responsabilité financière en matière de gestion des emplois et de la masse salariale
- Développement de la gestion personnalisée des parcours professionnels
- Intégration de l'analyse prospective dans la gestion des compétences Développement de nouvelles modalités de formation et de certification (VAE, tutorat)
- Nouvelles fonctionnalités des SIRH
- Réforme du régime des retraites
- Développement des actions de prévention des risques psycho sociaux