

J1D46 - Responsable de la gestion et du développement des ressources humaines

Mission	
Proposer, définir et mettre en œuvre la politique de ressources humaines adaptée à la stratégie et au projet de l'établissement ; impulser le changement auprès des services tout en restant garant de la politique de l'établissement	
Famille d'activité professionnelle	Correspondance statutaire
Ressources humaines	Ingénieur de recherche
Famille d'activité professionnelle REME	Emploi-type de rattachement REME
Management, pilotage et contrôle	Cadre de direction
Activités principales	
- Assister l'équipe de direction dans sa prise de décision - Développer les outils et les méthodes de gestion RH-SIRH, les tableaux de bord... - Préparer et assurer la mise en œuvre de l'ensemble des procédures de gestion collective des ressources humaines (campagnes de recrutement, de mobilité et de promotion, plan de formation, retraite...) - Coordonner et contrôler l'ensemble des activités de gestion individuelle et collective - Définir et animer les dispositifs d'aide au parcours professionnel - Élaborer et suivre l'exécution du budget ressources humaines et contribuer au suivi de la masse salariale et des emplois - Contribuer au dialogue social et organiser la concertation avec les représentants des personnels (commission paritaire d'établissement, comité technique d'établissement...) - Veiller au respect des règles d'hygiène et sécurité (conditions de travail) et proposer des améliorations - Participer à la prévention des risques psycho sociaux - Informar sur les évolutions de la réglementation et des procédures et les faire appliquer - Concevoir et mettre en place des indicateurs de pilotage et d'aide à la décision - Diriger la réalisation d'enquêtes, d'études et de statistiques (bilan social, rapport d'activité, schéma directeur des ressources humaines...) - Élaborer et mettre en place une politique d'action sociale - Accompagner les personnes et les services dans le règlement de situations difficiles - Organiser les élections professionnelles (listes électorales, campagne d'information)	
Conditions particulières d'exercice	
Contraintes horaires en fonction de pics d'activité	

Ancien code de l'emploi-type REFERENS	Ancien intitulé de l'emploi-type REFERENS
J1D25	Responsable de la gestion des ressources humaines



Compétences principales
Connaissances
- Modes de fonctionnement des administrations publiques (connaissance approfondie) - Connaissance générale des ressources humaines (connaissance approfondie) - Procédures de gestion des ressources humaines - Techniques de pilotage des emplois et de la masse salariale - Finances publiques (connaissance générale) - Contrôle de gestion - Sociologie des organisations (connaissance générale) - Théorie et méthodes en psychosociologie - Organisation et fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche publique - Techniques de négociation - Langue anglaise : B2 à C1 (cadre européen commun de référence pour les langues)
Compétences opérationnelles
- Savoir communiquer - Gérer les conflits - Effectuer une analyse des besoins des services - Exploiter les SIRH - Concevoir des tableaux de bord - Évaluer des compétences et détecter des potentiels - Créer les conditions favorables à un entretien - Analyser les documents budgétaires - Rédiger des notes administratives et des documents de synthèse - Encadrer / Animer une équipe
Compétences comportementales
- Sens de la confidentialité - Sens relationnel - Aptitude à porter les valeurs de la structure
Diplôme réglementaire exigé - Formation professionnelle si souhaitable
- Doctorat, diplôme d'ingénieur - Domaine de formation souhaité : gestion des ressources humaines, droit public, droit social, sciences de gestion, économie - Expérience souhaitable : responsable RH en entreprise ou organisme public
Tendances d'évolution
Facteurs d'évolution à moyen terme
- Accroissement de la responsabilité financière en matière de gestion des emplois et de la masse salariale - Poursuite de la déconcentration des actes de gestion - Augmentation des départs à la retraite, des besoins des établissements en matière de GPEEC et accompagnement des parcours professionnels - Accompagnement du changement - Expansion des systèmes d'information RH
Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)
Prise en compte des risques psycho sociaux