

La Direction des Ressources Humaines recherche  
**le Responsable de son Pôle Développement RH (H/F)**  
 Dans le cadre d'emploi des Attachés ou des Administrateurs territoriaux - Réf : 5237

## MISSIONS

*Sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines et dans un contexte de transformation et de modernisation des politiques RH, le Responsable de pôle contribue activement à la mise en œuvre de la stratégie RH de la collectivité. Il pilote son périmètre avec une autonomie renforcée, en coordonnant les activités de plusieurs services (26 agents), et en participant activement aux projets transversaux RH. Positionné comme référent expert et manager de proximité, il joue un rôle clé dans l'amélioration continue des pratiques RH, dans l'accompagnement des encadrants et des agents, et dans la construction d'un dialogue RH de qualité avec l'ensemble des directions. Il pilote les politiques de recrutement, de formation, de GPEEC, de mobilité et de parcours professionnels dans une logique d'accompagnement stratégique des compétences et de modernisation de la gestion RH. Pour ce faire, il est amené à piloter et animer son pôle, contribuer à la stratégie RH, apporter appui et conseil aux directions et aux encadrants et travailler en transversalité et en réseau. Il a donc vocation à :*

### 1. Piloter la politique de développement des compétences :

Réaliser des diagnostics de besoins en compétences à partir des orientations politiques, des projets de service et des retours des entretiens professionnels  
 Concevoir le plan de formation pluriannuel en lien avec les directions, en veillant à la cohérence entre les objectifs collectifs et les besoins individuels  
 Mettre en place des actions innovantes : école du management, école des formateurs internes, formations en situation de travail, tutorat, plateformes digitales, développement du e-learning  
 Suivre l'exécution du plan de formation, piloter le budget dédié, et assurer le bilan qualitatif et quantitatif des actions menées.  
 Développer les partenariats avec les organismes de formation, les centres de gestion et les réseaux professionnels.  
 Organiser et suivre les actions de formation, bilans de compétence, VAE.  
 Assurer la gestion des entretiens professionnels et l'analyse des besoins individuels.  
 Créer la mission de conseil en évolution professionnelle.

### 2. Déployer la stratégie GPEEC et mettre à jour le référentiel métiers :

Mettre en œuvre une stratégie GPEEC fondée sur les évolutions des métiers, des organisations et des effectifs en lien étroit avec la mise en place du RIFSEEP (PRD)  
 Piloter la cartographie des emplois et actualiser régulièrement le référentiel des métiers en lien avec le chargé de mission GPEEC  
 Analyser les écarts entre besoins futurs et ressources actuelles et proposer des scénarios d'évolution et d'adaptation  
 Concevoir et animer les outils d'aide à la décision RH (tableaux de bord, indicateurs, fiches métiers, matrices de compétences)  
 Anticiper les départs à la retraite, les évolutions technologiques et les impacts des projets organisationnels sur les emplois  
 Intégrer la GPEEC dans les autres processus RH : mobilité, recrutement, formation, parcours professionnels

### 3. Sécuriser, simplifier et moderniser le processus de recrutement :

Elaborer les outils d'accompagnement des directions dans l'analyse des besoins et la formalisation des fiches de poste  
 Déployer des procédures standardisées, équitables et sécurisées (jury, grille d'évaluation, traçabilité)  
 Mettre en œuvre des outils de présélection efficaces et transparents (tests, entretiens structurés, simulations)  
 Contribuer à la stratégie d'attractivité : diffusion ciblée des offres, valorisation de la marque employeur, relations écoles  
 Être garant du respect des délais de recrutement, analyser les motifs de non-aboutissement, et proposer des améliorations continues  
 Superviser l'intégration des nouveaux agents, en lien avec le parcours d'accueil et les services d'appui  
 Piloter l'animation de groupes de travail dans une démarche d'amélioration continue des pratiques en recrutement

### 4. Accompagnement managérial

Concevoir et déployer un parcours de professionnalisation pour les encadrants (formations, ateliers, séminaires)  
 Accompagner les équipes dans les projets de transformation, réorganisations, ou changements de périmètre en lien avec la mission de conseil en organisation.

## CONDITIONS D'EXERCICE

Travail sur écran prolongé. Respect des règles de confidentialité et du secret professionnel. Gestion des priorités et adaptation aux imprévus.

## INFORMATIONS ET AVANTAGES DU POSTE

39h-semaine / RTT / Télétravail possible ap. 6 mois d'ancienneté / Restauration Collective / Participation employeur mutuelle et prévoyance possible (selon conditions) / Prise en charge abonnement de transport à 75% (selon conditions) / Prime de fin d'année / Accès au Comité des Œuvres Sociales (COS) / Forfait Mobilité.

## PROFIL ATTENDU

Titulaire d'un **Bac+5** dans le domaine des **Ressources Humaines**, du **Droit Public**, des **Sciences Politiques**, de la **Psychologie du travail** ou du **Management Public** (une formation complémentaire ou certification en GPEEC, coaching, ingénierie de formation ou conduite du changement serait un atout), vous justifiez d'une **expérience de 5 à 7 ans** minimum dans une fonction RH généraliste ou spécialisée en développement RH au sein du secteur public ou parapublic ainsi que d'une expérience confirmée en management d'équipe RH. Une expérience en **gestion de projets transversaux RH**, en lien avec les enjeux d'évolution des métiers, des compétences et des organisations serait appréciée. La maîtrise des enjeux, principes et dispositifs du développement des compétences et de la GPEEC, de la réglementation applicable au recrutement, à la mobilité et à la formation dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) ainsi que du cadre statutaire de la FPT est impérative. Une connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales, du dialogue social et de l'environnement institutionnel, des méthodes et outils d'ingénierie de formation, d'évaluation des compétences et d'analyse de postes est attendue. La veille sur les pratiques RH innovantes (marque employeur, onboarding, digital RH) est requise. La connaissance des techniques de conduite du changement, d'animation de collectifs et de gestion des dynamiques managériales, du pilotage budgétaire et de marchés publics RH Outils SIRH et bureautique avancée (Excel, PowerPoint, Word) serait particulièrement appréciée.

### Recrutement par voie statutaire (candidats titulaires ou lauréats de concours) ou à défaut par voie contractuelle

Pour tous renseignements complémentaires, vous pouvez contacter la Chargée de développement RH référente du dossier à l'adresse mail suivante : [lmantilaro@amiens-metropole.com](mailto:lmantilaro@amiens-metropole.com). Pour postuler, vous devrez adresser votre dossier de candidature (en rappelant la référence 5237) sur le site [www.amiens.fr](http://www.amiens.fr) (Rubrique Vivre à Amiens → Emploi → Nos offres d'emplois), avant le 12/06/2025. Lien d'accès direct pour postuler : <https://demarches.amiens.fr/emploi-et-developpement-economique/depot-candidature-rh/?reference=5237&gestionnaire=LM>