

La Direction des Ressources Humaines recherche
le Responsable du Service Recrutement, Mobilité et Gestion des Talents (H/F)

Dans le cadre d'emploi des Attachés territoriaux - Réf : 5249

MISSIONS

Sous la responsabilité du Responsable du Pôle Développement RH, le Responsable du service Recrutement, Mobilité et Gestion des talents est chargé d'organiser et de mettre en œuvre avec son équipe et les partenaires, le processus de recrutement, le développement de la marque employeur, l'intégration des nouveaux talents, l'accompagnement à la mobilité et au reclassement, la gestion des postes et des effectifs. A cette fin, il doit travailler en transversalité et en réseau pour :

1. Structurer la politique d'emploi et moderniser les process de recrutement

Organiser et sécuriser l'ensemble des recrutements (permanents, temporaires, stages, apprentissages).

Moderniser et optimiser les processus internes en matière de recrutement pour garantir qualité, efficacité et conformité réglementaire, organiser un panel de stratégies de recrutement (annonce, sourcing, cabinet, outils d'évaluation), développer l'utilisation de l'outil de gestion des recrutements et des candidatures

Apprécier les demandes de remplacement sur vacances de poste temporaires ou définitives et en assurer la gestion rigoureuse pour garantir le respect du cadre budgétaire

Produire et interpréter des statistiques sur les postes, les métiers et les compétences, réaliser des analyses en matière d'emplois et d'effectifs

Elaborer et mettre à jour des tableaux de bord de suivi de l'activité

Intégrer, consolider et projeter les éléments nécessaires à l'élaboration du cycle budgétaire en termes d'effectifs

2. Développer la marque employeur

Améliorer la visibilité et l'attractivité de la collectivité, développer une stratégie sur les réseaux sociaux, les jobboards, travailler la communication autour des recrutements (rédaction d'annonce; rédaction de page employeur)

Améliorer l'intégration des nouveaux talents, fidéliser les talents en contribuant à la qualité de vie, en valorisant l'expérience collaborateur et en renforçant le sentiment d'appartenance

Déployer une politique d'attractivité RH et de relations partenariales avec les acteurs de l'emploi, piloter le développement des relations avec les écoles et les partenaires de l'emploi du territoire

3. Faciliter l'accompagnement des mobilités volontaires ou contraintes

Favoriser les parcours de mobilité professionnelle en développant une culture RH de la mobilité interne (mobilité fonctionnelle, géographique ou ascendante), en lien avec le Chargé de mission GPEEC, le Service Formation et la Mission Conseil en Evolution Professionnelle

S'appuyer sur les dispositifs de réaffectation et d'accompagnement à la mobilité au sein de la Collectivité en lien avec le Pôle Santé et Prévention et la Mission Conseil en Evolution professionnelle

Identifier les souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelle et construire des parcours individualisés, en articulation avec le Service Formation et la Mission GPEEC et Conseil en Evolution Professionnelle.

Collaborer étroitement avec les directions d'accueil, en facilitant l'identification des postes compatibles, l'intégration progressive et la sécurisation des transitions.

Veiller à la transparence, l'équité et la traçabilité des mobilités, tout en préservant le cadre collectif de gestion de l'emploi

Contribuer à l'analyse des mobilités réalisées pour en dégager des enseignements stratégiques (bilan de mobilité, freins rencontrés, réussites à valoriser)

4. Contribuer à la définition de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la collectivité et au bon suivi de la gestion des postes et des effectifs

Participer à la mise en œuvre des procédures liées à la GPEEC et à la mobilité en lien avec le Chargé de mission GPEEC : aider à structurer le référentiel postes du SIRH

Participer à la définition des besoins futurs en compétences et métiers

Gérer les effectifs dans une optique d'optimisation des ressources et de maîtrise de la masse salariale

Superviser la gestion des contrats d'insertion et la mise en œuvre des recrutements

Superviser le traitement et la mise en place des demandes de remplacements validées

Assurer un dialogue permanent avec les directions

5. Accompagner les services dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets d'organisation ou de réorganisation

Contribuer aux actions de conseil et d'accompagnement au quotidien des directions et services dans les choix d'évolution de leur organisation en cohérence avec les choix politiques, les évolutions de leur environnement et les évolutions des métiers

Animer ou co-animer des groupes de travail thématiques en lien avec les enjeux de recrutement, mobilité, évolution des métiers ou projets d'organisation

Co-construire avec les directions des diagnostics RH partagés, des fiches de poste, des organigrammes, ou des parcours professionnels adaptés

Faciliter les échanges entre les différents acteurs (cadres, encadrants intermédiaires, agents) dans une logique participative et de conduite du changement

Superviser en lien avec le Responsable de Pôle l'accompagnement des services dans l'élaboration des dossiers pour passage en CST (rapports / organigrammes / fiches de poste)

6. Assurer l'encadrement des équipes

Définir les objectifs du Service en lien avec le Responsable de Pôle et en garantissant la réalisation, assurer le pilotage, l'organisation et l'animation au quotidien de l'activité d'une équipe pluridisciplinaire, contribuer à l'amélioration continue des pratiques RH en s'inscrivant dans une dynamique de modernisation

S'assurer du développement des compétences de ses collaborateurs

Effectuer un reporting régulier des activités, contrôler et valider les productions de ses collaborateurs

Elaborer et suivre le budget du service

Développer et faire évoluer les tableaux de pilotage du service en cohérence avec les orientations données et en lien avec le Responsable de Pôle

7. Articuler une politique de rémunération équitable et cohérente intégrée aux pratiques de recrutement

Contribuer, en lien avec le Pôle Gestion des carrières et des rémunérations, à la définition de la politique de rémunération dynamique de la collectivité (RIFSEEP)

Superviser l'application des dispositifs indemnitaires (NBI, régime indemnitaire, intérim...) en garantissant l'équité, la transparence et la conformité réglementaire

Piloter l'instruction des dossiers de requalification de postes en fonction de la nomenclature des emplois et de la classification des postes

Participer à la cotation des postes et à la classification selon les référentiels en vigueur

Assurer un appui technique et stratégique aux services dans l'analyse des situations individuelles ou collectives (requalifications, évolutions de poste, revalorisations...)

Elaborer des tableaux de bord de suivi des enveloppes indemnitaires, en lien avec les autres services RH et les directions concernées

Être force de proposition pour adapter les politiques de rémunération aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et de reconnaissance professionnelle

CONDITIONS D'EXERCICE, INFORMATIONS ET AVANTAGES DU POSTE

Déplacements dans les services. Rythme de travail souple nécessitant une grande réactivité et une grande disponibilité. Horaires irréguliers, avec pics d'activités. 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 Diplôme de niveau **Bac +5 (Master 2) en Ressources Humaines, Droit public, Sciences politiques, Organisation, Sociologie des organisations** (avec idéalement une formation en conduite du changement, management public, GPEC ou SIRH), vous justifiez d'une **expérience confirmée (3 ans min.) dans une fonction RH stratégique**, idéalement en collectivité territoriale ou dans un environnement public complexe ainsi **qu'en encadrement d'équipe pluridisciplinaire RH**. Une expérience dans la conduite de projets RH transversaux et dans l'accompagnement du dialogue social ou en gestion de projets collectifs serait appréciée. La maîtrise du fonctionnement des collectivités, du statut de la FPT, des démarches GPEC et des dispositifs de gestion de l'emploi est attendue. La pratique de méthodes d'analyse et de diagnostic, l'aisance dans l'animation de groupes de travail, la production d'analyses RH et la restitution stratégique à la hiérarchie ou aux élus sont impératives.

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

Renseignements complémentaires auprès de lmantilaro@amiens-metropole.com. Candidature (réf. 5249) sur le site www.amiens.fr (Rubrique « Vivre à Amiens » puis « Emploi » puis « Nos offres d'emploi »), **avant le 20/07/2025**. Lien d'accès direct pour postuler : <https://demarches.amiens.fr/emploi-et-developpement-economique/depot-candidature-th/?reference=5249&gestionnaire=L.M>