



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Fiche de poste / 2019-XXXX

Tous les postes du ministère de la culture et de ses établissements sont ouverts aux personnes reconnues comme travailleur-euse handicapé.e

Intitulé du poste :

Conseiller.ère en évolution professionnelle (H/F)

Catégorie : A**Corps :****Groupe RIFSEEP :**

Ouvert aux contractuels en CDI du ministère de la culture et de ses établissements

Domaine(s) fonctionnel(s) : Ressources humaines

Emploi(s) type : Conseiller -ère mobilité carrière- GRH 03 (RIME CEP FP2GRH03)

Localisation administrative et géographique/Affectation :

Ministère de la culture – Secrétariat général- Service des ressources humaines

Sous-direction du pilotage et de la stratégie – Bureau du recrutement et de l'évolution professionnelle

182, rue Saint-Honoré – 75033 PARIS CEDEX 01

Missions et activités principales

Au sein du bureau du recrutement et de l'évolution professionnelle (BREP) la/le titulaire du poste est chargé(e) de conseiller et accompagner les agents dans leurs projets et parcours professionnels, conseiller et accompagner les cadres et les responsables de la gestion des ressources humaines dans les domaines du recrutement et la mobilité.

1/ Accompagner les agents de façon personnalisée et les responsables de ressources humaines

- Conduire des entretiens individuels en vue d'accompagner et d'éclairer les agents dans l'élaboration de leur projet professionnel et dans l'orientation de leur parcours
- Analyser des parcours professionnels, des compétences, des aptitudes
- Accompagner les agents et les services dans le cadre de restructurations de service ou de changements ayant un impact sur les situations individuelles
- Développer et animer un réseau ministériel et participer à un réseau interministériel afin de favoriser la mobilité des agents
- Contribuer à la constitution de viviers de compétences et de potentiels
- Promouvoir l'activité de CEP auprès des responsables de ressources humaines de proximité
- Coopérer avec l'ensemble des acteurs de la gestion des ressources humaines en vue de développer les compétences et favoriser des parcours professionnels répondant aux attentes des agents et des services
- Développer des outils de suivi des entretiens et un tableau de bord de l'activité

2/ Contribuer à la politique du recrutement et de mobilités

- Contribuer à la politique de recrutement, de la mobilité interne et externe, du déroulement des carrières (processus, études, diagnostics, recommandations pour les services...) et proposer des indicateurs de suivi, contribuer à la promotion des dispositifs de formation, notamment pour la mise en œuvre du compte personnel de formation".
- Participer à la définition de cadres de gestion en lien avec la problématique de l'employabilité (gestion des instances, gestion des âges, retour des situations interruptives, reclassement, etc.)
- Participer à des réunions institutionnelles
- Participer aux dispositifs de recrutement et d'intégration

3/ Contribuer au développement de la gestion anticipée des emplois et compétences (GAEC)

- Contribuer avec le secteur GAEC au développement de référentiels métiers/compétences

- Apporter une expertise sur les outils d'évaluation des compétences
- Participer à des ateliers relatifs à la gestion anticipée des emplois et des compétences
- Apporter une expertise sur les métiers, les emplois et les compétences auprès des services de ressources humaines et des différents acteurs / instances
- Contribuer à la refonte et actualisation régulière du répertoire ministériel des métiers

Compétences principales mises en œuvre (cotées sur 4 niveaux : initié – pratique – maîtrise - expert)

Compétences techniques et savoir faire

- Organisation et métiers du ministère (Experte)
- Cadre juridique de la mobilité (maîtrise)
- Concepts de la GPEEC (Pratique)
- Statuts de la fonction publique : (Pratique)
- Outils et techniques d'entretiens professionnel et méthodologie d'accompagnement professionnel individuel et collectif (Experte)
- Travailler en équipe et en réseau (Maîtrise)
- Concevoir un outil, un dispositif (Maîtrise)

Savoir-être (compétences comportementales)

- être à l'écoute et sens des relations humaines
- respect des règles de déontologie et de la confidentialité
- sens de l'initiative

Environnement professionnel

Activité du service

Au sein du service des ressources humaines du ministère, la sous-direction du pilotage et de la stratégie (DRH 3) est constituée de trois bureaux :

- le bureau du recrutement et des évolutions professionnelles (BREP) élabore la politique et les objectifs en matière de recrutement et de développement professionnel des agents, notamment à travers l'organisation des concours et la mise en place d'une gestion anticipée des emplois et des compétences, en lien avec les directions « métiers », autorités d'emploi. Il organise les concours, affecte les lauréats et veille à leur intégration au sein du ministère. Il facilite les mobilités de tous ainsi que la construction de parcours professionnels qui permettent aux services de disposer de compétences adaptées à leurs missions et aux agents d'évoluer sur le plan professionnel.
- le bureau du recrutement et des parcours professionnel (BRPP) Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences (BFPDC) assure l'élaboration et le pilotage de la politique de formation des personnels pour la meilleure adéquation possible des compétences en lien avec les besoins des services, le développement des compétences managériales et l'accompagnement du développement professionnel et personnel des agents.
- le bureau du pilotage des effectifs et des rémunérations définit la politique de rémunération des personnels et en coordonne la mise en œuvre, assure la partie du budget relative aux dépenses de personnel, le suivi des emplois et de la masse salariale, et est garant du respect des équilibres ministériels en emploi et crédits de personnel.

Liaisons hiérarchiques

La/le conseiller.ère en évolution professionnelle est placé.e sous l'autorité de la/du chef.fe du bureau du recrutement et de l'évolution professionnelle.

« Dans le cadre de sa stratégie de Responsabilité Sociale des Organisations (RSO), le ministère de la culture s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations dans ses activités de recrutement. Une cellule d'écoute est mise à la disposition des candidats ou des agents qui estimeraient avoir fait l'objet d'une rupture d'égalité de traitement. »

Qui contacter ?

Renseignements/Candidatures :

Copie impérative à : recrutements.sg@culture.gouv.fr

Les candidatures seront examinées collégalement. Les personnes présélectionnées seront invitées à un ou plusieurs entretiens.

Date de mise à jour : 17/05/2019