

Chargé du développement des ressources humaines

Famille : MANAGEMENT, GESTION ET AIDE A LA DECISION

Sous-famille : Ressources humaines

Facteur d'évolution	Tendances d'évolution	Conséquences		
		Activités	Savoir-faire	Connaissances
Accélération des restructurations hospitalières (regroupement, fusion, reconfiguration des organisations de travail)	Participation à l'accompagnement des restructurations et des parcours professionnels (réorganisation, fusion, suivi des agents en postes aménagés, suivi des emplois aidés, des agents en CDD...)	Conception, formalisation et mise en œuvre d'outils spécifiques à l'évaluation des compétences, à l'orientation individuelle et au suivi d'intégration des agents ; Gestion de projet RH complexes (CLASMO, CAPI...) ; Accompagnement personnalisé et individualisé dans l'orientation et l'évolution professionnelle des professionnels		
Forte évolution des métiers notamment les métiers sensibles aux évolutions technologiques	Renforcement des activités et compétences en matière de gestion prévisionnelle individuelle et collective des métiers et compétences	Suivi précis des effectifs (rémunérés, cibles) et des mouvements de personnel au sein de l'établissement		

Départs massifs liés à la pyramide des âges de certains métiers sensibles (attention grande variabilité régionale)	Connaissances des outils d'analyse et de simulation des effectifs	Élaboration, mise en place et suivi du plan emploi		
Accroissement des contraintes budgétaires	Contractualisations accrues, missions nouvelles, mise en place de filières cofinancées avec indicateurs et bilan	Suivi précis des effectifs (rémunérés, cibles) et des mouvements de personnel au sein de l'établissement	Argumenter, convaincre, suivre un projet, rédiger des rapports	
Forte synergie des différents axes politiques en gestion des ressources humaines	Compétences accrues sur les politiques de ressources humaines, notamment dans les domaines de l'évaluation des personnels, de la GPEC, des conditions de travail de l'audit social	Gestion de projets RH	Etre capable de faire des liens et des connexions entre la stratégie de l'établissement et les divers axes de la politique RH ; Etre capable de questionner et de communiquer avec l'ensemble des partenaires en interne, ou en externe ; Etre capable d'analyser et de comprendre les enjeux relatifs aux différents projets RH en œuvre dans l'établissement	