



Assistant.e social.e du personnel

Catégorie A

Employeur : Rennes Métropole

Direction :

Direction des Ressources Humaines

Effectif : 150

Leur raison d'être : La DRH conçoit et met en œuvre la stratégie des ressources humaines commune à la Ville, à la Métropole et au CCAS de Rennes. Elle accompagne dans leur quotidien professionnel 7000 agents dans près de 300 métiers, sur les questions de carrière, rémunération, parcours professionnels et conditions de travail. Elle pilote les projets RH structurants et sécurise les procédures de gestion, en lien étroit avec les Directions opérationnelles et dans le respect du dialogue social. Composée de 150 agents, elle est organisée en 4 services : paie et carrière, emploi et compétences, qualité de vie professionnelle, pilotage finances SIRH, ainsi qu'une Direction Adjointe dédiée aux fonctions transversales et au dialogue social

Service :

Service Qualité de Vie Professionnelle

L'équipe : 3 agents

Effectif Service : 29 agents

Le sens de ce poste :

Accompagner les agents en difficultés sur le plan personnel (accès aux droits, soutien, autonomie). Favoriser la recherche de solutions au service de l'équilibre vie professionnelle et personnelle
Accueillir les signalements dans le cadre de la cellule d'alerte
Prendre part à la démarche pluridisciplinaire de prévention et de qualité de vie au travail

Environnement et conditions de travail :

Horaires : Cycle de travail de 35, 37H30 ou 39H (selon choix de l'agent)

Lieu de travail : 6 rue Louis Postel

Matériel(s) à disposition : Ordinateur portable - téléphone portable

Missions de suppléance : continuité de service équipe service social

Télétravail : 1 jour / semaine

Autres : Autres.

Éléments de statut :

Cadre d'emploi : Assistant socio éducatif

Parcours : P1

Éléments complémentaires de rémunération : Détailler ici les éléments complémentaires de rémunération.

N° du poste : 41702-41703

Date de mise à jour de la fiche de poste : 16/01/2025

Vos principales missions :

1-Proposer un accompagnement individualisé aux agents en difficultés personnelles (70 %)

Accueillir les agents, écouter, évaluer, informer,

accompagner sur les champs d'intervention suivants :

- Difficultés financières : diagnostic, appui à la gestion budgétaire, demandes d'aides financières...
- Santé, en transversalité avec les services de la DRH : accès aux droits liés à la santé, la prévention de la désinsertion professionnelle, le handicap, l'invalidité,
- Logement : accès aux dispositifs, lien avec les bailleurs (dettes, logement inadapté, prévention des expulsions), hébergement temporaire, demandes de relogement social prioritaire
- Difficultés familiales : difficultés éducatives, séparation, situations de violences intra familiales...
- S'inscrire dans le travail pluridisciplinaire dans l'intérêt de l'agent

2-Accueillir les signalement des situations de discriminations, harcèlement, violence au travail (20%)

Accueillir les agents souhaitant signaler une situation

Proposer une écoute dans un cadre confidentiel et

sécurisant : informer, accompagner, orienter,
Evaluer en équipe pluridisciplinaire, les situations relayées à l'Employeur et les suites à préconiser

Assurer le lien avec l'agent,

Prendre part à l'évaluation et l'ajustement du dispositif

Contribuer aux projets transversaux, au travail en réseau (10%)

Proposer et développer des actions collectives sur les thématiques liées à l'accompagnement social, en lien avec les partenaires du territoire (UDAF...)

Prendre part à la définition des politiques RH en lien avec les missions action sociale, lutte contre la précarité, égalité, handicap

S'inscrire dans un travail en réseau : réseau des assistantes sociales du Grand Ouest, réseau femmes victimes de violences, Instance Commission locale de l'Habitat

Contribuer au suivi de l'activité et à son évolution

Compétences

Les compétences relationnelles :

- Fortes aptitudes relationnelles
- Capacité à conduire les accompagnements en autonomie
- Aptitude et intérêt confirmés pour le travail en équipe

Les compétences nécessaires pour la prise de poste :

- Connaissance approfondie de la législation, des acteurs et des dispositifs d'action sociale
- Maîtrise de l'accompagnement social individualisé : techniques d'entretien, relation d'aide, pédagogie
- Capacité à poser un cadre sécurisant et contenant

Les compétences pouvant être acquises une fois en poste :

- Accueil et traitement des signalements de discriminations, harcèlement et violences au travail
- Pilotage de projets