



# Responsable du Service Emploi et Compétences

## F/H

Catégorie A

Employeur : Rennes Métropole

### **Direction :**

Direction des Ressources Humaines

Effectif : 150

Leur raison d'être : Conduite de la politique RH de Rennes Métropole, de la Ville et du CCAS de Rennes (6000 agents permanents)

### **Service :**

Emploi et Compétences

L'équipe : Violette Gérard, Mégane Arribard, Sébastien

Lafont, Karine Chauvel, Marion Gilbert Manzoni,

Effectif Service : 41

### **Le sens de ce poste :**

Sous l'autorité du DRH et dans le cadre des orientations définies par la direction générale et les élus, piloter les activités recrutement et gestion des emplois, formation, accompagnement des parcours professionnels et accompagnement social, ainsi que les politiques d'emploi et de responsabilité sociale de l'employeur (handicap, insertion, résorption de l'emploi précaire, égalité et non-discrimination...), en animant pour cela une équipe de 36 agents répartis entre 3 missions.

### **Environnement et conditions de travail :**

Horaires : 37h30 + 15j de RTT ou 39h + 23j de RTT

Lieu de travail : 11 rue Kléber

Matériel(s) à disposition : PC nomade

Missions de suppléance : Détailler ici les missions de suppléance.

Télétravail : possible

Autres : Autres.

### **Éléments de statut :**

Cadre d'emploi : Attaché territorial

Parcours : P4

Éléments complémentaires de rémunération : NBI

Encadrement

N° du poste : TM\_41007

Date de mise à jour de la fiche de poste : 27/02/2026

## **Vos principales missions :**

### **1-Superviser et optimiser les dispositifs de recrutement, développement des compétences et accompagnement des parcours professionnels**

Avec l'appui de l'équipe et en particulier des cadres responsables de missions, et en lien avec les interlocuteurs concernés (direction, organisations syndicales, encadrants...), évaluer et faire évoluer les dispositifs, dans une logique d'innovation et d'anticipation, notamment sur les aspects suivants :

- Encourager et développer la mobilité interne en accompagnant les agents acteurs de leurs parcours professionnels et proposer de nouveaux outils facilitant les changements de parcours professionnels, notamment pour mieux prévenir l'usure professionnelle. Faire évoluer le dispositif de reconversion professionnelle pour raisons de santé afin de favoriser l'employabilité des agents et prévenir les situations de désinsertion professionnelle.
- Continuer à faire évoluer la fonction recrutement en renforçant l'attractivité et la notoriété employeur des trois collectivités. Accompagner les équipes dans l'amélioration de l'expérience candidat.
- Développer la politique de formation en renforçant la capacité d'ingénierie de la collectivité et en intégrant les priorités de la collectivité (Plan Pluri-annuel de développement des compétences, relation aux usagers...) et l'accompagnement des trajectoires individuelles. Un
- Développer les démarches de GPEC en privilégiant une approche empirique et opérationnelle
- Accompagner les trois missions du service dans la mise en place d'outils métiers digitaux, la simplification des processus et la relation aux usagers internes et externes du service.

### **2-Faire émerger une politique de gestion des emplois et des compétences et animer les processus de validation et d'adaptation des moyens humains**

Fournir des éléments d'analyse (bilans et prévisions sur les effectifs et leurs impacts budgétaires, en lien avec la mission finances SIRH).

Préparer et assurer le suivi du comité emploi, instance mensuelle d'arbitrage sur les reconductions, créations, redéploiements et transformations de postes.

Fiabiliser et sécuriser la base de données sur les postes

et les métiers, faire évoluer le processus de gestion des postes.

### **3-Proposer et piloter la mise en oeuvre de politiques RH**

Dans le cadre des orientations fixées par la direction et les élus, effectuer régulièrement des évaluations / bilans, proposer, négocier (en appui à la direction) et mettre en oeuvre des plans d'actions concernant les sujets suivants :

- Résorption de l'emploi précaire,
  - Insertion professionnelle (contrats aidés, service civique, apprentissage...), en lien avec les partenaires de l'emploi,
  - Emploi de personnes handicapées (convention 2025-2027 avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique)
- S'appuyer pour cela sur l'équipe, les autres services de la DRH, les directions opérationnelles, les échanges avec les organisations syndicales, autres collectivités, etc.

### **4-Assurer directement le suivi de certaines situations sensibles**

Intervenir directement sur certaines situations (en particulier individuelles) sensibles, en lien avec les acteurs concernés

Souffrance au travail (notamment en lien avec un souhait de mobilité), plaintes pour discrimination, sollicitations des agents et/ou des organisations syndicales en lien avec les activités et démarches portées par le service (ex : résorption de l'emploi précaire).

### **5- Encadrer et animer le service**

Encadrer et animer l'équipe, avec l'appui d'une équipe de cadres, et en s'inscrivant dans les principes d'animation managériale de la collectivité, notamment le développement de l'autonomie, la confiance, la transversalité, la créativité et l'innovation

## **Compétences**

### **Les compétences relationnelles :**

- Capacité à encadrer et animer une équipe importante
- Capacité à travailler avec un réseau d'interlocuteurs, à expliquer, négocier
- Capacité à faire face à des situations parfois complexes, faire preuve de discernement et de diplomatie

### **Les compétences nécessaires pour la prise de poste :**

- Qualités d'analyse, de rédaction et de synthèse
- Capacité de réguler, simplifier et faire évoluer les processus de gestion : postes, formation, recrutement, etc..
- Capacité à faire des propositions sur des enjeux stratégiques, en sachant inventer, innover, et en veillant à la mise en oeuvre opérationnelle
- Capacité à organiser, simplifier et rationaliser les process RH
- Connaissance des grands enjeux et dispositifs en matière de RH
- Connaissance et maîtrise des politiques RH

### **Les compétences pouvant être acquises une fois en poste :**

- Connaissance des process internes et des organigrammes de la collectivité