

Fonction

CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS III.3 (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RESPONSABLE EMPLOI ET DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT DEVELOPPEMENT RH II.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS III.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS IV.A \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES III.3 \(H/F\) V](#)
- [RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES IV.A \(H/F\) V](#)

Raisons d'être

Au sein des EMRG, le Conseiller en Évolution et Développement Professionnel est l'acteur de référence de l'évolution professionnelle en territoire. Il met l'évolution professionnelle au service du comblement des postes et de l'accompagnement des projets de transformation, dans le respect des politiques emploi en vigueur. Grâce à sa connaissance approfondie des activités et métiers de l'entreprise, il accompagne les collaborateurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets professionnels. Il apporte conseil en développement des compétences, en lien étroit avec les orientations et besoins de l'entreprise en s'appuyant sur les acteurs de proximité (R.RH, GCS, managers...)

Les missions décrites ci-dessous peuvent être exercées en tout ou partie selon le niveau de la fonction et l'organisation de l'entité.

Missions

Conseiller et accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle

En lien avec les acteurs RH de proximité, accompagne les collaborateurs dans la définition et la réalisation de leur projet d'évolution professionnelle en tenant compte de leur situation individuelle (projet personnel, transition professionnelle, restriction d'aptitude) et des besoins de l'entreprise.

Dans le cadre de la construction des parcours d'évolution, informe sur les dispositifs d'évolution possibles, y/c externe et oriente vers les interlocuteurs ad hoc, évalue la faisabilité des projets proposés, met en œuvre les accompagnements adaptés, propose des prestations d'accompagnement/développement de façon individuelle et/ou collective, contribue à l'élaboration du plan de développement et le suit.

Partage avec les prescripteurs (RRH, managers, CRME...) les actions mises en œuvre afin de garantir la réussite des projets engagés

Soutient les collaborateurs dans leurs recherches de poste et les aide à la préparation de leurs candidatures, le cas échéant, suit et/ou accompagne l'intégration/la prise de poste avec le RRH et le manager.

Contribuer au déploiement de la feuille de route GPEC de son territoire

Contribue à la veille et à la promotion de la vision territoriale de l'emploi et des compétences (besoins/ressources, internes/externes) et aux actions de sourcing (web conf, ateliers, ...)

Partage avec ses clients l'état des ressources sur son territoire, propose et met en œuvre des actions permettant de garantir l'adéquation des ressources aux besoins

Accompagne ses clients dans la conduite de leurs projets de transformation en proposant et mettant en œuvre des prestations à la carte (ateliers dédiés, forums emploi...)

Contribue aux chantiers prioritaires de la GPEC de son territoire et aux instances associées

Accompagne le déploiement des dispositifs de la GPEC telles que les démarches viviers.

Promouvoir l'offre de services EMRG en adéquation avec les besoins de son territoire

Connaît et promeut l'offre EMRG et les dispositifs de mobilité interne et externe, et sensibilise les acteurs de proximité (RRH, managers...)

Anime des actions de sensibilisation sur la mobilité et l'évolution professionnelle. (forums, conventions...) et des prestations d'accompagnement collectif (ateliers pratiques, thématiques...)

Assurer le pilotage de son portefeuille d'activités et contribuer à la performance de l'EMRG

Planifie et priorise ses activités afin d'atteindre l'objectif fixé à l'aide des indicateurs de qualité et de résultats. Renseigne de façon systématique le SI EMRG

Participe à l'animation fonctionnelle nationale portée par les EMRG

Contribue à l'animation d'un réseau d'acteurs au sein de son périmètre et au maintien de sa dynamique

Compétences

COMPORTEMENTALES

Conviction et influence

Savoir structurer son argumentation et adapter sa posture à son interlocuteur afin qu'il comprenne et s'approprie les idées en utilisant toutes les techniques de communication (orale, écrites, non verbales, numériques). Savoir mettre en mouvement ses interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, collègues, clients) en faisant évoluer son discours et sa posture en fonction de ses objectifs et des retours de son interlocuteur.

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Orientation stratégique

Comprendre les enjeux de son environnement et les impacts opérationnels au long terme de la stratégie de l'entreprise dans son quotidien. Savoir l'expliquer, lui donner du sens et l'intégrer dans son activité pour accroître la performance globale de l'entreprise. Etre capable de définir des priorités à court et moyen terme, de les mettre en perspective et de les hiérarchiser en intégrant les éléments stratégiques de l'entreprise.

Comportementales Socles

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Culture RSE

Acquérir et/ou développer des connaissances sur la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et connaître les enjeux et les actions du groupe La Poste en la matière (sujets environnementaux, sociaux, sociétaux, et/ou de gouvernance)

Digital et Data

Outils, bureautique, applicatifs et logiciels

Maitriser les applicatifs et logiciels de son domaine d'activités, y compris les processus dématérialisés et les modes de fonctionnement afférents (workflows de validation, outils collaboratifs, etc.). Respecter ou garantir les règles de confidentialité selon son niveau de responsabilité.

Culture digitale

Connaître l'environnement et les enjeux du digital pour un usage personnel ou professionnel, par une veille régulière. Être conscient(e) de l'impact du numérique sur les méthodes de travail et les relations avec la clientèle. Faire preuve de curiosité et d'adaptabilité face aux évolutions digitales (nouveaux outils et usages).

Efficacité professionnelle

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Réseaux et environnements (internes et/ou externes)

Créer / intégrer / animer des réseaux (physiques et/ou numériques) et s'insérer dans des écosystèmes (internes et/ou externes) en lien avec son activité.

Expression orale et écrite

Savoir s'exprimer aussi bien à l'écrit qu'à l'oral de manière claire et compréhensible, avec un vocabulaire adapté à l'interlocuteur et au contexte professionnel, et selon le canal de communication.

Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des processus inter / intra branches de bout en bout, d'un secteur d'activité et d'un domaine fonctionnel pour apporter des préconisations. Adopter les nouveaux usages, y compris numériques, dès lors qu'ils sont préconisés. Respecter les règles et méthodologies liées aux processus internes dans le cadre de son activité. Comprendre son rôle dans la chaîne de valeur et avoir une vision de bout en bout du processus.

Relation Client

Appui et Conseil

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client (interne ou externe) / partenaire, le challenger et l'alerter à bon escient et rechercher des solutions aux besoins exprimés en prenant en compte les impacts potentiels.

Techniques RH

GPEC

Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des différentes formes d'emplois, des effectifs, des métiers et des compétences et mettre en place des plans d'actions pour accompagner les transformations de l'entreprise.

Accompagnement

Savoir utiliser les techniques et outils nécessaires à l'accompagnement individuel, personnalisé et/ ou collectif (conduite d'entretiens, atelier, etc.) sur les dimensions sociales ou professionnelles.

Recrutement

Savoir utiliser les différents outils et techniques de sourcing, de conduite d'entretiens et de recrutement de candidats en interne (mobilité) ou en externe afin de sélectionner les meilleurs profils sur un poste donné.

Environnement de travail

EMRG

Déplacements dans les entités opérationnelles

Relations internes/externes

Responsables RH

Managers

Acteurs internes et externes de l'évolution professionnelle (ACE, DEGED...)

Services santé au travail

Assistants sociaux

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Bgpn reseau
- □
Groupe - siege

Effectif de la fonction

De 1 à 9