



## RESPONSABLE EMPLOI ET COMPETENCES - H/F

**REFERENCE :**

42.2022

**APPEL A CANDIDATURE :**

EXTERNE

**ETABLISSEMENT :**

REGIE LIGNE D'AZUR

**EFFECTIF TOTAL :**

1623

**DEPARTEMENT :**

Transports publics urbains de voyageurs

**SERVICE RECRUTEUR :**

Direction des Ressources Humaines

**RATTACHEMENT HIERARCHIQUE**

Directrice des Ressources Humaines

**TYPE DE CONTRAT :**

Temps complet  
CDI

**CONDITIONS D'ACCES :**

- ✓ Expérience de 5 ans minimum sur un poste similaire
- ✓ Bac+5 Ressources Humaines ou droit social

**STATUT :**

Cadre

**DATE DE CREATION :**

05/05/2022

**DATE DE RETRAIT :**

-

**REDACTEUR :**

CaA



La Régie Ligne d'Azur, établissement public à caractère industriel et commercial, localisé sur Nice, exploitant du réseau urbain de voyageurs confié par la Métropole Nice Côte d'Azur, recherche son Responsable Emploi et Compétences qui managera 4 personnes en direct.

Placé sous la responsabilité de la Directrice des Ressources Humaines de la Régie Ligne d'Azur, le Responsable Emploi et Compétences sera chargé de définir un plan d'action pour l'évolution professionnelle des salariés, de faire évoluer leurs compétences en veillant à les concilier avec la stratégie et les besoins de l'établissement. Son rôle sera d'anticiper, de conseiller, d'organiser et de superviser l'employabilité et les mobilités (promotions internes, seniors, hauts potentiels...).

Basé sur Nice, au Centre Opérationnel du Tramway situé : 2, bd Henri Sappia / 06100 NICE, il sera amené à travailler et à se déplacer sur tout autres sites rattachés à l'établissement RLA, ainsi que, sur l'ensemble du réseau de la Métropole NCA, en fonction des besoins.

Les missions principales :

EVOLUTIONS ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES :

- Participer à la définition des principes conditionnant l'évolution professionnelle des salariés,
- Mettre en place les outils internes permettant de recenser et centraliser l'ensemble des souhaits d'évolution des salariés et des besoins des managers et formaliser les process permettant à un salarié d'exprimer une demande d'évolution professionnelle et d'intégrer une nouvelle fonction,
- Créer ou refondre les outils : référentiels métiers, cartographie des emplois, référentiels de compétences, description des fonctions, fiches de poste,
- Définir les process d'évaluation des compétences et estimer la performance et les potentiels des salariés,
- Piloter la réflexion sur l'évaluation des compétences et des performances, ainsi que dialoguer avec l'ensemble des managers et des responsables RH pouvant apporter une visibilité en termes de détection/évaluation des potentiels et des performances,
- Repérer et évaluer les talents-hauts potentiels afin de développer leurs compétences et les fidéliser (Gestion des mobilités internes),
- Étudier les projets professionnels des salariés et agréger les résultats formalisés des entretiens annuels de l'ensemble des salariés afin d'évaluer leurs souhaits d'évolution, leur degré de satisfaction par rapport à l'entreprise et au poste qu'ils occupent, le développement de leurs compétences,
- Piloter l'évaluation des candidats internes à un poste officiellement ouvert afin de confronter leur profil au cahier des charges du poste à pourvoir,
- Gérer l'évolution professionnelle des seniors, accompagner les reconversions professionnelles en mettant en œuvre un projet professionnel personnalisé et un coaching.

### MOBILITE :

- Rencontrer les opérationnels ayant exprimés un souhait de mobilité suite à différents contextes (départ non volontaire d'un collaborateur, création ou remplacement d'un poste),
- Définir les plans d'accompagnement des salariés en difficulté,
- Établir et animer les plans de succession, assurer les revues des effectifs (people review) dans le cadre des comités de carrière chargés d'analyser les compétences existantes des salariés,
- Piloter le processus d'intégration des salariés évoluant en interne, suivre leur performance en échangeant avec eux et leur manager.

### TACHES PONCTUELLES :

- Suivre les indicateurs de l'entreprise relatifs aux données sociales (ex : bilan social, pyramide des âges, taux de turnover, organigramme, absentéisme...),
- Développer et veiller au déploiement des processus et outils de gestion de carrière (GPEC, entretiens annuels, professionnels, bilans de carrière, bilans d'intégration, bilans de compétences, dossiers VAE),
- Participer aux négociations avec les organisations syndicales dans son domaine de compétences,
- Pilotage de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).

### Les savoir-faire :

De formation Bac+5 en Ressources Humaines ou en droit social, vous justifiez d'au moins 5 ans d'expérience sur un poste similaire.

- Excellentes connaissances en Ressources Humaines,
- Maîtrise des techniques d'entretiens de recrutement, d'évaluation et d'entretiens professionnels,
- Maîtrise des techniques de recrutement (annonces, sourcing),
- Connaissance des statistiques et d'analyse des données,
- Maîtrise des outils informatiques, des outils de gestion RH et du Pack Office.

### Les savoir-être :

- Leadership,
- Réactif, curieux, autonome et aisance relationnelle,
- Capacités managériales et sens des responsabilités,
- Aptitude pour le travail en équipe et sens de la pédagogie,
- Capacités rédactionnelles,
- Capacités d'analyse et de prise de recul,
- Capacité d'adaptation et esprit d'équipe,
- Esprit de synthèse,
- Capacité à gérer des situations problématiques,
- Discrétion et respect de la confidentialité.

---

Les personnes intéressées devront déposer leur candidature (CV + Lettre de motivation)  
par mail : [carine.amatu@lignesdazur.fr](mailto:carine.amatu@lignesdazur.fr) ou [audrey.maiolino@lignesdazur.fr](mailto:audrey.maiolino@lignesdazur.fr).