

**INTITULE DU POSTE <sup>(1)</sup>**

**Responsable des Ressources Humaines**

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les fiches de poste doivent être rattachées à un emploi-type du répertoire ministériel.  
Lorsqu'aucun emploi-type ne correspond, il convient de prendre la référence RIME.**

**Référence à prendre dans le Répertoire des emplois-types des Administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative : FP2GRH01 et FP2GRH02**

Famille professionnelle <sup>(3)</sup> : Ressources Humaines

Emploi-type <sup>(4)</sup> : Responsable des Ressources Humaines

**FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI**

**Fiche N°**  
*(ne pas renseigner)*

Catégorie : Encadrement supérieur ☐ A X B ☐ C ☐

**Cotation, s'il y a lieu <sup>(5)</sup> :**

Corps et grade : Attaché d'Administration de l'Etat

Poste vacant : Oui ☐ Susceptible d'être vacant ☐

**Date de mise à jour :**  
24/07/2026

**LOCALISATION ADMINISTRATIVE ET GEOGRAPHIQUE**

Autres (adresse précise du site) : Institut National de Jeunes Sourds de Chambéry – 33, rue de l'Epine – 73160 COGNIN

**DESCRIPTION DU BUREAU OU DE LA STRUCTURE**

Missions de la structure (sous-direction, département, mission...) <sup>(6)</sup> : Scolarisation et prise en charge médico-sociale d'enfants et d'adolescents sourds

Missions du bureau <sup>(6)</sup> : Ressources Humaines

Effectif du bureau (répartition par catégorie) : 5 agents sont en charge des missions RH

**DESCRIPTION DU POSTE**

Encadrement : Oui X Non ☐

Nombre de personnes à encadrer (répartition par catégorie) : 4 agents à encadrer (4 B)

Dans un environnement professionnel où la communication accessible constitue un enjeu quotidien, le/la RRH est amené(e) à travailler avec des professionnels sourds et entendants. Une sensibilisation à la surdité et quelques notions de LSF facilitent l'exercice des fonctions et l'intégration au sein de l'établissement.

**Activités principales <sup>(7)</sup> :**

Manager le service RH :

Encadrer, animer et coordonner l'activité du service.

Définir les objectifs.

Répartir les activités.

Accompagner les collaborateurs.  
Développer leurs compétences.  
Évaluer leur activité.

#### Définir et piloter la politique des ressources humaines

Conseiller et accompagner le Directeur et le Secrétaire général dans la définition des orientations RH et la prise de décision.  
Conseiller, accompagner et apporter une expertise aux encadrants sur l'ensemble des problématiques relevant des ressources humaines.  
Accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel en apportant conseil et expertise sur leur situation administrative, statutaire et leur évolution professionnelle, leur cohérence interne et leur adéquation avec les enjeux d'attractivité et de fidélisation de l'Institut.  
Décliner les orientations stratégiques en plans d'actions opérationnels et en assurer le suivi.  
Garantir la sécurisation juridique des pratiques, des procédures et des actes de gestion des ressources humaines.  
Développer les outils de pilotage, les tableaux de bord et les indicateurs de performance nécessaires à l'aide à la décision.  
Piloter la production du Rapport Social Unique (RSU), des bilans sociaux et des autres documents de pilotage RH.  
Assurer une veille juridique, réglementaire et prospective afin d'anticiper les évolutions impactant la politique des ressources humaines.  
Impulser une démarche d'amélioration continue, de modernisation et d'innovation des pratiques RH.  
Contribuer à la définition de la gouvernance RH et garantir l'harmonisation des pratiques au sein de l'établissement.

#### Expertise statutaire et sécurisation juridique

Assurer la gestion des procédures disciplinaires dans le cadre de la délégation de gestion.  
Assurer le suivi des précontentieux et contentieux en lien avec les interlocuteurs compétents.  
Garantir la sécurisation juridique des actes de gestion (recrutement, mobilité, rémunération, discipline, contentieux, inaptitude, reclassement, licenciement, temps de travail) et accompagner les services dans l'application de la réglementation.  
Piloter la politique de rémunération et les dispositifs indemnitaires applicables aux agents, en garantissant leur conformité réglementaire (IFSE, CIA, reprise d'ancienneté...)

#### Attractivité, recrutement et développement des compétences

Définir, piloter et mettre en œuvre la politique de recrutement de l'établissement en lien avec les besoins des services et les orientations stratégiques.  
Élaborer et déployer la stratégie d'attractivité et de fidélisation des compétences.  
Développer la marque employeur de l'établissement et promouvoir son attractivité auprès des candidats, des écoles, des universités et des partenaires de l'emploi.  
Piloter les processus de recrutement, de l'analyse des besoins à l'intégration des nouveaux collaborateurs.  
Développer et diversifier les actions de sourcing et les partenariats avec les acteurs de l'emploi et de l'enseignement supérieur.  
Piloter le budget PDC, accompagner les parcours professionnels et les diverses campagnes nationales, institutionnelles de formation.

#### Pilotage et sécurisation de la paie et de la rémunération

Superviser la chaîne de paie et garantir la fiabilité des opérations ;  
Assurer le contrôle de second niveau de la paie ;  
Sécuriser les éléments variables et les actes ayant une incidence financière ;  
Apporter une expertise sur les dispositifs de rémunération des fonctionnaires et contractuels ;  
Accompagner techniquement les gestionnaires RH/paie dans les situations complexes ;  
Piloter la masse salariale, les ETP et les indicateurs associés ;  
Développer le contrôle interne de la chaîne RH-paie ;  
Contribuer à la sécurisation de la paie dans le cadre du déploiement du nouveau SIRH.

#### Pilotage du SIRH

Recueillir et analyser les besoins métiers.  
Rédiger le cahier des charges fonctionnel et les spécifications.  
Piloter les consultations et participer au choix des prestataires.  
Assurer la maîtrise d'ouvrage fonctionnelle du projet.  
Piloter le déploiement, la recette, les reprises de données, la mise en production et la conduite du changement.  
Administrer fonctionnellement le SIRH et accompagner ses évolutions.  
Une connaissance du logiciel ELAP RH est fortement appréciée.

#### Pilotage budgétaire et performance RH

Assurer le pilotage et le suivi des effectifs (ETP), de la masse salariale et des indicateurs RH.  
Produire les tableaux de bord et analyses nécessaires au pilotage de la politique RH.  
Contribuer à l'élaboration et au suivi du budget RH.

#### Organisation et réglementation du temps de travail

Assurer le suivi, l'actualisation et la mise en œuvre des dispositifs relatifs au temps de travail, notamment du guide RTT et des organisations du travail.  
Participer à l'évolution des dispositifs de portée générale relatifs à l'organisation du travail et à la politique RH de l'établissement.

Transformation et projets RH

Piloter les projets de transformation, de modernisation, de dématérialisation et d'amélioration continue de la fonction RH.  
Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs RH innovants répondant aux besoins de l'établissement.

Contrôle interne, qualité et amélioration continue

Contribuer à la définition, au déploiement et au suivi du dispositif de contrôle interne RH.  
Élaborer, actualiser et diffuser les procédures, guides, référentiels et outils méthodologiques RH.  
Préparer les éléments, indicateurs et bilans RH nécessaires aux démarches d'évaluation, d'audit, de certification, de contrôle et de pilotage de l'établissement.  
Participer à la préparation des audits, inspections et contrôles et assurer le suivi des recommandations formulées.  
Contribuer à l'amélioration continue des processus RH, à leur sécurisation et à leur harmonisation.

Gestion des risques et continuité d'activité

Concevoir, rédiger, tester et maintenir les procédures RH en mode dégradé.  
Élaborer les PCA/PRA RH.  
Piloter la continuité des activités RH en cas de cyberattaque, d'indisponibilité du SIRH ou de crise majeure.  
Organiser des exercices de simulation et assurer le retour d'expérience.

**Activités annexes <sup>(7)</sup> :**  
Appui à la gouvernance et représentation institutionnelle

Représenter l'établissement auprès des administrations centrales, des autres INJS, des partenaires institutionnels et des réseaux professionnels sur les sujets relevant des ressources humaines.  
Développer et entretenir les partenariats avec les acteurs institutionnels, les organismes de formation et les prestataires RH.  
Participer aux projets transversaux de l'établissement et contribuer à l'élaboration des orientations stratégiques.

Veille juridique et expertise

Assurer une veille juridique, réglementaire et organisationnelle en matière de ressources humaines et diffuser les évolutions auprès des services.  
Réaliser des études, notes d'analyse et notes d'aide à la décision à la demande de la Direction.

Missions complémentaires

Assurer toute mission, étude ou expertise confiée par le Directeur ou le Secrétaire général relevant de son domaine de compétences.

Partenaires institutionnels <sup>(8)</sup> :  
Services gestionnaires et bureau des statuts du Ministère, contrôle budgétaire, DRH des autres INJ, Contrôle budgétaire, prestataires (France Travail, écoles, éditeurs SIRH ...).

Spécificités du poste / Contraintes <sup>(9)</sup> :  
Sensibilisation au handicap, étendue de la délégation de gestion avec le Ministère.

**PROFIL SOUHAITE**

**Compétences requises sur le poste : On se reportera aux compétences attendues dans les fiches des emplois types du répertoire ministériel (à défaut RIME)**

| Connaissances <sup>(10)</sup> E : expert / M : maitrise / A : application / N : notions | Niveau de mise en œuvre |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|---|
|                                                                                         | E                       | M | A | N |
| Environnement institutionnel et administratif                                           | x                       |   |   |   |
| Statut général de la fonction publique d'Etat                                           | x                       |   |   |   |
| Dispositifs liés au handicap et à la discrimination dans le milieu professionnel        |                         | x |   |   |
| Techniques de pilotage des effectifs, gestion budgétaire de la masse salariale          |                         | x |   |   |
| Pilotage SIRH                                                                           |                         | x |   |   |
| Gestion des risques                                                                     |                         | x |   |   |
| Conception de processus RH et de procédures en mode dégradé                             |                         | x |   |   |
| Dialogue social                                                                         |                         | x |   |   |
| Pilotage budgétaire RH                                                                  |                         |   |   |   |
| Réglementation et mécanisme de la paie/rémunération des agents publics                  |                         | x |   |   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |          |          |          |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Intérêt pour les outils numériques innovants et l'intelligence artificielle appliqués aux ressources humaines                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          |          | x        |          |
| Niveau de mise en œuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |          |          |          |
| <b>Savoir-faire<sup>(10)</sup> E : expert / M : maîtrise / A : application / N : notions</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>E</b> | <b>M</b> | <b>A</b> | <b>N</b> |
| Animer une équipe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |          | x        |          |          |
| Conduire un projet, concevoir un plan d'action RH et les outils adaptés                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          | x        |          |          |
| Avoir une vision stratégique et anticipatrice sur le volet RH                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          | x        |          |          |
| Proposer une cible et une démarche RH                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          | x        |          |          |
| Conduire le changement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |          | x        |          |          |
| Mettre en œuvre les techniques de négociation professionnelle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          | x        |          |          |
| Améliorer les conditions de travail /QVCT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |          | x        |          |          |
| Construire un PCA/PRA RH                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          | x        |          |          |
| Conduire une gestion de crise                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          | x        |          |          |
| Conduire de projets complexes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          | x        |          |          |
| Pilotage stratégique RH                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          | x        |          |          |
| Superviser et sécuriser une chaîne de paie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          | x        |          |          |
| Analyser et contrôler les éléments de rémunération                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          | x        |          |          |
| Identifier et expérimenter les usages pertinents de l'intelligence artificielle et des outils numériques dans les processus RH, dans le respect des exigences de sécurité, de confidentialité et de protection des données.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          | x        |          |          |
| <p><i>E - L'agent doit savoir agir dans un contexte complexe, faire preuve de créativité, trouver de nouvelles fonctions, former d'autres agents et être référent dans le domaine</i></p> <p><i>M - L'agent met en œuvre la compétence de manière régulière, peut corriger et améliorer le processus, conseiller les autres agents, optimiser le résultat</i></p> <p><i>A - L'agent doit savoir effectuer, de manière occasionnelle ou régulière, correctement les activités, sous le contrôle d'un autre agent, et savoir repérer les dysfonctionnements</i></p> <p><i>N - L'agent doit disposer de notions de base, de repères généraux sur l'activité ou le processus (vocabulaire de base, principales tâches, connaissance du processus, global...)</i></p> |          |          |          |          |
| <b>Savoir être nécessaire<sup>(11)</sup> (il est recommandé de mettre en gras la ou les compétences clés attendues)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |          |          |          |
| Avoir le sens de l'écoute et du dialogue                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |          |          |          |
| Faire preuve de discernement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |          |          |          |          |
| Faire preuve de discrétion professionnelle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |          |          |          |
| Mettre en œuvre les principes de la diversité                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          |          |          |          |
| Capacité d'anticipation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |          |          |          |
| Capacité de négociation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |          |          |          |
| Savoir gérer le stress                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |          |          |          |          |
| Assurer un « reporting » adapté auprès du Directeur et du Secrétaire général                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |          |          |          |          |
| <b>Expérience professionnelle<sup>(12)</sup></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |          |          |          |
| <input type="checkbox"/> le poste peut convenir à un premier poste dans le domaine ou à une nouvelle orientation professionnelle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |          |          |          |
| X ou expérience professionnelle souhaitée dans le domaine des ressources humaines, incluant une expérience significative en supervision ou contrôle de la paie et/ou rémunération. Une expérience de management ou de pilotage d'une équipe RH est attendue.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |          |          |          |          |

| FORMATION |                                                                                  |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|
|           | <b>Formations prévues dans le cadre de l’adaptation au poste de travail (T1)</b> |
|           |                                                                                  |
|           |                                                                                  |
| <hr/>     |                                                                                  |
|           | <b>Autres formations utiles au poste</b>                                         |
|           |                                                                                  |
|           |                                                                                  |

|                                                              |
|--------------------------------------------------------------|
| Durée d’affectation souhaitée sur le poste <sup>(13)</sup> : |
|--------------------------------------------------------------|

| CONTACTS <sup>(14)</sup> |
|--------------------------|
|                          |