



Emmaüs Alternatives recrute son/sa DIRECTEUR/TRICE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'INSERTION

Publication le 14/01/2019

L'ASSOCIATION



L'association Emmaüs alternatives a pour objectif l'accompagnement, l'insertion, et l'autonomie des plus démunis. Agissant dans un esprit de solidarité et d'entraide, elle propose notamment :

- des actions visant à soutenir les droits et la dignité des plus démunis,
- des lieux d'accueil, d'hébergement et d'aide alimentaire,

des services d'accompagnement et d'insertion par l'activité économique et l'accès au logement

A travers ses différentes actions d'accompagnement social et d'insertion par l'activité économique, Emmaüs alternatives aide chaque année plus de 170 salariés en insertion à (ré) prendre pied dans le monde du travail et plus de 4000 personnes à sortir de la spirale de l'exclusion.

Ces missions sont remplies par une équipe de professionnels, travailleurs sociaux et encadrants techniques, accompagnés de bénévoles. Le financement est assuré par des fonds publics et des ressources propres issues des ventes réalisées dans les boutiques et des dons.

Basée à Montreuil depuis sa création en 1991, l'association bénéficie d'un fort ancrage local en Seine-Saint-Denis où sont localisés les lieux d'accueil et d'hébergement, l'atelier de production et le siège mais également dans l'Est parisien (7 boutiques à Paris et une à Saint Mandé).

Emmaüs alternatives participe activement à la vie nationale et internationale du Mouvement Emmaüs, se réfère à son Manifeste Universel et adhère aux valeurs claires défendues par le Mouvement.

Pour en savoir plus : <http://emmaus-alternatives.org/a-propos/>

LE POSTE

Rattachée à la Directrice Générale et membre du Comité de Direction, le/la Directeur/trice des Ressources Humaines et de l'Insertion d'Emmaüs Alternatives :

- ✓ Anime une politique de gestion des ressources humaines répondant aux besoins de développement des actions d'insertion sociale et professionnelle d'EA et offrant à chacun une capacité de réalisation / développement individuel
- ✓ Soutient l'insertion de personnes en difficulté sociale par la mise en œuvre d'une politique de formation et d'apprentissage professionnelle favorisant la recherche d'un emploi durable

- ✓ Soutient la recherche de financements et le développement de partenariats techniques et financiers en faveur de l'aide à l'insertion professionnelle
- ✓ Est garant.e des résultats qualitatifs et quantitatifs du Pôle RH / Insertion Professionnelle et de l'optimisation des moyens mis en œuvre

Missions
<p>Stratégie de développement des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suit l'évolution de l'environnement politique, économique, social et réglementaire, l'évolution du marché de l'emploi et de la formation, des politiques de rémunération et d'avantage sociaux, des organisations du travail, des nouvelles technologies dans le domaine RH • Anime une réflexion prospective sur l'évolution des métiers, des organisations, des conditions de travail, des modes de management, des relations humaines... • Participe à la réflexion stratégique globale d'EA relative au développement des activités, des choix de financement et d'investissement dans les ressources humaines • Propose, sur le moyen et long terme, une politique de ressources humaines et d'insertion professionnelle <p>Représentation / Communication / Lobbying</p> <ul style="list-style-type: none"> • Représente, dans le secteur associatif et les instances professionnelles, l'expertise RH d'EA, constitue une « référence » auprès des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle • Participe à des forums/conférences, développe un réseau relationnel, mobilise les partenaires stratégiques • Coordonne la production du reporting social (données statistiques, rapports d'activité) • Participe à la vie du mouvement Emmaüs France (réunions sectorielles ou régionales / commissions thématiques / événements / capitalisation, etc.) <p>Animation de la gestion des ressources humaines</p> <p><u>Organisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anime la réflexion sur l'évolution du modèle d'organisation, des métiers, des emplois et des compétences d'EA • Veille à l'actualisation et à la communication du Répertoire Emplois & Compétences et de la Cartographie des Emplois d'EA <p><u>Recrutement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anticipe les besoins globaux en ressources humaines et les risques liés au marché de l'emploi • Propose une politique de recrutement (priorités, méthodes, profils recherchés, contrats ...) des salariés et bénévoles • Veille à l'optimisation des processus de recrutement (pertinence, qualité, coût, délais) <p><u>Formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Met en œuvre le processus d'entretien de développement • Veille à la qualité des pratiques de management relative à l'évaluation des acquis professionnels et des besoins de développement • Propose un plan de formation respectant les priorités de développement et les capacités de financement <p><u>Suivi des parcours professionnels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Définit des parcours professionnels au sein de la structure en utilisant la cartographie et le répertoire emplois & compétences d'EA • Veille à la qualité des actions d'accompagnement en interne • Veille, pour les salariés en insertion, à l'élaboration / mise en œuvre des projets individuels • Identifie les « potentiels », prépare les plans de succession / remplacement <p><u>Mobilité externe</u> (salariés en insertion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définit, en concertation avec les partenaires de l'emploi, une politique de mobilité externe pour les salariés en insertion professionnelle

- Organise une veille du marché local de l'emploi, développe des relations de partenariat avec les employeurs locaux
- Définit le processus de certification des compétences par EA et des métiers exercés
- Organise le processus de référencement et de transition vers un emploi durable

Rémunération et Protection Sociale

- Suit l'évolution du marché des salaires, des offres de protection sociale, des pratiques des autres acteurs
- Veille à l'adéquation des niveaux de salaire par rapport au marché et au niveau de qualification des salariés

Aide au logement

- Supervise la gestion des aides au logement accordées aux salariés et aux personnes en difficulté sociale accueillies par EA
- Organise des actions d'information aux salariés

Cadre réglementaire / conventionnel & Relations Sociales

- Est à l'écoute des Représentants du Personnel, organise le processus d'information / consultation des instances représentatives du personnel (DP, CHSCT), prépare / anime les réunions, rédige les comptes-rendus
- Met en œuvre la convention collective, participe à son adaptation au contexte d'EA, veille à la cohérence de gestion des salariés
- Supervise la gestion administrative du personnel (de l'embauche à la fin du contrat de travail)
- Gère les désaccords, propose des solutions en cas de litige, encadre les procédures disciplinaires, les licenciements

Optimisation / Développement des ressources financières

- Participe à la définition d'un modèle économique et d'une politique de diversification des sources de financement (fonds propres, dotations / subventions...)
- Participe à la recherche de financements nécessaires à la conduite d'actions d'insertion professionnelle
- Gère les demandes de subvention destinées au financement de postes occupés par des salariés en insertion / à leur formation
- Est garant de l'équilibre budgétaire du Pôle RH / CIP, participe à l'élaboration du budget, suit les dépenses

Management d'équipe

- Est à l'écoute des membres de son équipe, favorise la remontée des idées / questions et les approches participatives
- Développe les coopérations et la solidarité au sein du Pôle RH / CIP et avec les autres pôles
- Anime des réunions hebdomadaires, organise un processus de suivi périodique des objectifs qualitatifs / quantitatifs et des revues de projets
- Évalue les acquis professionnels et les besoins de développement
- Évalue / rétribue les contributions individuelles et collectives
- Gère le planning du personnel, veille à la continuité du service en cas d'absence

Réduction des risques

- Alerte sur les risques majeurs (Santé & sécurité des personnes, risques financiers, risques de contentieux, impact sur l'image...) et propose des mesures pour contrôler ces risques
- Répond aux besoins de contrôle interne / d'audit externe des activités, coordonne la mise en place des recommandations

PROFIL RECHERCHE

- ⇒ Master 2 en GRH ou Ecole de commerce spécialisation GRH
- ⇒ 5 ans d'expérience minimum dans un poste RH et 2 ans minimum dans un poste de RRH / DRH
- ⇒ Expérience du monde associatif
- ⇒ La connaissance du secteur de l'IAE est un plus
- ⇒ Les candidatures des professionnels RH ayant une expérience du secteur humanitaire (à l'étranger) seront regardées avec une attention particulière.
- ⇒ Qualités recherchées : forte capacité d'adaptation, bonne capacité d'auto-apprentissage, goût prononcé pour la gestion des relations sociales, excellent relationnel, goût et talent pour la conduite de projets de changement.

LES CONDITIONS

Poste à pourvoir dès que possible

Salaire : selon expérience entre 43 000 et 50 000 Euros bruts annuel (5% du salaire est versé en fin d'année)

Temps de travail : 39 heures hebdomadaire / 23 jours de RTT / an

Lieu de travail : 260 rue de Rosny - 93100 Montreuil

Mutuelle : Prise en charge à 65% par l'employeur

Autres avantages : Tickets restaurant et Œuvres sociales

POUR POSTULER

Envoyer votre CV et une lettre de motivation à l'adresse mail suivante :
assistante@emmaus-alternatives.fr