

Contrat de projet – Chargé(e) de missions RH- projet compétences et cotation des postes F/H



Référence de l'offre : mi63n9fff5

Intitulé : Contrat de projet - Chargé(e) de missions RH- projet compétences et cotation des postes F/H

Date de publication : 15/04/2026

Filières : Ressources Humaines

Type de contrat : CDD

Catégorie de contrat : Cadre

Localisation de l'offre : Paris (75013)

Éligibilité télétravail : Oui

Régime de travail : Forfait

Prime variable sur objectif : PVO à 6%

Encadrement : Non

DESCRIPTION DE LA CAISSE DES DÉPÔTS

Avec ses filiales et ses partenaires stratégiques, la Caisse des Dépôts constitue le premier pôle financier public. Investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique du pays, la Caisse des Dépôts se charge de plusieurs missions, dont la protection de l'épargne populaire, le financement et soutien du logement social, la gestion des mandats publics, l'accompagnement des Français dans leurs parcours de vie et la contribution au développement économique.

La Caisse des Dépôts Etablissement Public s'organise en quatre métiers : la Banque des Territoires, la Gestion d'actifs, la Gestion des participations stratégiques, et les Politiques sociales.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) est au service de la performance et de la transformation de la CDC à travers des missions telles que la définition des stratégies RH, les politiques d'emploi et de rémunération, et le pilotage des projets de développement RH. La DRH assure également la gestion administrative et financière des collaborateurs ainsi que la coordination des actions de formation, de mobilité, et de recrutement externe.

Vous intégrez le Département RH dédié à la politique d'emploi, à la rémunération et au développement des compétences (DHEC). Ce département transversal pilote la stratégie de l'établissement public en matière d'attractivité et de fidélisation des talents, de professionnalisation des collaborateurs, de gestion des recrutements et de politique salariale. Il rassemble une équipe d'environ 80 collaborateurs.

Ce département est composé de 4 pôles :

- 1) Le Pôle développement de la politique d'emploi qui regroupe les services Recrutement et concours et Intérim interne ;
- 2) Le Pôle université CDC (Développement des compétences) qui recouvre notamment la formation continue ;
- 3) Le Pôle égalité diversité et handicap ;
- 4) Le Pôle prospective emploi et pilotage des moyens RH qui regroupe équipes dédiées à la prospective emploi et compétences & anticipation des ressources et le service dédié au pilotage de la masse salariale et des rémunérations.

Vous serez rattaché(e) au Pôle prospective emploi et pilotage des moyens RH, composé de 10 collaborateurs, en charge du pilotage de la masse salariale en lien avec la direction des finances, de la politique de rémunération, ainsi que de la conduite des démarches de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

L'établissement public engage une refonte ambitieuse de sa démarche GEPP, avec pour objectif de structurer les outils, mieux valoriser les parcours professionnels, anticiper les évolutions des métiers et renforcer l'attractivité des emplois.

Cette dynamique s'inscrit, également, dans la mise en œuvre de la Directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui impose une articulation renforcée entre les logiques de gestion des compétences et les dispositifs de rémunération.

Dans ce contexte, le/la Chargé(e) de missions RH coordonne les travaux menés avec le cabinet externe mandaté, en étroite coordination avec les directions RH métiers, pour accompagner l'établissement public dans la structuration du référentiel des compétences et des postes, étape préalable à la mise en œuvre du dispositif de cotation des postes.

Enfin, il/elle contribue, également, aux autres chantiers de la GEPP en lien avec la Cheffe de projet anticipation des emplois et les équipes RH (directions RH métiers, Référents GEPP).

DESCRIPTION DU POSTE

DESCRIPTION DU PROJET

La démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est réaffirmée comme un axe structurant de la politique RH de l'établissement public.

Elle constitue un levier essentiel pour répondre aux objectifs fixés par l'accord-cadre 26-28, notamment en matière de développement des compétences, d'accompagnement des évolutions internes et de structuration des parcours professionnels.

Le projet démarre, avec le lancement de la démarche. Le contrat de projet s'achève lorsque seront harmonisées les fiches de postes, lorsque sera achevé le référentiel des compétences des postes et sa gouvernance, lorsque le chantier cotation des postes sera achevé.

L'ouverture de la fonctionnalité aux utilisateurs. L'objet du contrat de projet est de mettre en place et de stabiliser les modalités de fonctionnement de l'applicatif. La fin du projet interviendra lorsque l'ensemble de ces éléments seront stabilisés et documentés. Vous apporterez un appui technique aux utilisateurs au déploiement du projet pour une durée de 3 ans.

Modalités d'évaluation et de contrôle des résultats :

Objectifs

- Produire et mettre à disposition un corpus de fiches poste standardisé
- Elaborer et mettre à disposition un référentiel des compétences lié aux postes
- Mettre en place une procédure de gouvernance sur les compétences
- Actualiser les parcours professionnels procéder au paramétrage dans une solution dédiée.

Livrable(s)

- D'ici l'été 2026, livrer un corpus de fiches de poste couvrant 100 % des postes disponibles à l'EP et un référentiel des compétences liés aux postes
- Mettre en place, d'ici décembre 2026, une procédure formalisée de gouvernance des compétences (processus de mise à jour, responsabilités des acteurs RH définies).
- Avant janvier 2028, livrer les parcours professionnels actualisés pour 100 % métiers de l'EP.
- Mettre à disposition ces données dans une solution dédiée.

CHANTIERS

Vous serez amené(e) à conduire ces grands chantiers

Ø **Piloter le chantier de recensement et d'harmonisation des fiches de postes** en coordination étroite avec le cabinet mandaté et les directions RH métiers, en veillant au respect du calendrier, et à la cohérence des livrables produits.

Ø **Piloter la construction du référentiel des compétences des postes et définir sa gouvernance :**

- 1) Superviser la création du référentiel des compétences associées aux postes, en lien avec le cabinet externe et les experts RH métiers, en garantissant la robustesse méthodologique et l'alignement avec les réalités opérationnelles.
- 2) Elaborer une gouvernance pérenne du référentiel, en définissant les usages opérationnels dans les dispositifs RH (entretien professionnel, base des postes, formation, parcours professionnels), les processus d'actualisation et les modalités d'intégration dans les solutions RH existantes.
- 3) Coordonner l'intégration technique du référentiel dans les SIRH, en lien avec les équipes fonctionnelles et les prestataires.
- 4) Mettre en œuvre des actions d'accompagnement en vue de sensibiliser les acteurs RH, les managers et les collaborateurs à l'usage du référentiel dans leurs pratiques quotidiennes.

Ø **Participer au chantier de cotation des postes**, en binôme avec le/la Chef de projet senior en cotation des postes et Comp & Ben pour assurer la cohérence entre les dimensions compétences et rémunération. Participer à la mise en œuvre de la méthodologie de cotation des postes (définition des critères etc) en lien avec le prestataire retenu.

Ø **Contribuer aux chantiers GEPP :**

1) Chantier parcours professionnels :

Participer à l'actualisation et à la valorisation des parcours professionnels, en révisant les passerelles métiers existantes et en identifiant les compétences clés à maîtriser ou à développer pour accéder à chaque métier.

Intégrer les parcours professionnels dans les dispositifs RH (entretiens professionnels, gestion des mobilités, plan de développement des compétences), afin d'en faire un levier stratégique de pilotage des carrières.

Configurer les parcours professionnels dans un outil de visualisation dédié (cartographies interactives), afin de faciliter leur appropriation par les managers, les collaborateurs et les acteurs RH, et en renforçant la lisibilité des opportunités d'évolution au sein de l'établissement public.

2) Contribuer à l'animation des instances dédiées à la GEPP (Observatoire des métiers et des compétences, réunions des référents métiers, etc.) en proposant des sujets de réflexion et des axes de travail pour nourrir les échanges.

3) Travailler en étroite collaboration avec la Cheffe de projet anticipation des emplois sur les différents chantiers GEPP en cours et organiser le binôme de manière à garantir la continuité des activités, le suivi des dossiers et le respect des calendriers associés.

PROFIL RECHERCHÉ

La CDC fonde le recrutement sur les compétences en excluant tout critère de discrimination. Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Le recrutement à la Caisse des Dépôts est fondé sur les compétences, sans distinction d'origine, d'âge, ni de genre. Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Compétences et expérience attendues pour le poste :

Issu(e) d'une formation supérieure de niveau Bac+4/5 en ressources humaines ou gestion de projet, vous justifiez d'une expérience confirmée dans la conduite de projets RH stratégique.

Vous maîtrisez les outils et les méthodes de gestion de projet, et vous savez évoluer avec aisance dans des environnements où la transversalité et la coopération inter directions sont déterminantes. Votre aptitude à collaborer avec une pluralité d'acteurs (directions métiers, managers, partenaires externes), constitue un atout majeur pour réussir dans vos missions.

Vous disposez, par ailleurs, d'une connaissance des référentiels métiers et compétences, ainsi que des méthodes de cotation.

Qualités personnelles

Vous alliez rigueur, méthode et sens de l'analyse. Votre aisance relationnelle et votre capacité à travailler en transversalité vous permettent de fédérer une diversité d'acteurs autour de projets communs.

Vous structurez vos réflexions avec clarté et fiabilité, en formulant des recommandations pertinentes et adaptées aux enjeux.