

CHARGE(E) DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

MISSION

Il/elle coordonne et supervise les activités du pôle GPEC sous la direction de la Direction des Ressources Humaines. Sa mission principale consiste à analyser les besoins et optimiser les ressources de l'entreprise. Il s'agit d'anticiper les évolutions en terme d'emplois, d'outil, de réglementation ou de la législation, ... A partir de cela il/elle met en œuvre des actions permettant de réduire les écarts entre ces besoins et ces ressources : recrutement, gestion des effectifs, mobilité, conseils aux salariés/orientations professionnelles, ...

ACTIVITES

DEFINITION DE LA POLITIQUE DE GESTION DES CARRIERES

- Définition des principes liés à l'évolution professionnelle des salariés
- Créer les process permettant aux salariés de réaliser un demande d'évolution ou de mobilité professionnelle

ANALYSE DES BESOINS DE L'ENTREPRISE

- Mise en place des outils internes permettant le recensement des besoins en termes d'emploi et compétence : Référentiel métier, cartographie des emplois, entretien d'évaluation et professionnel.
- Suivre des indicateurs sociaux (pyramides des âges, taux d'absentéismes, de turnover, ...)
- Anticiper les évolutions des effectifs de l'entreprise
- Rencontrer les salariés ayant un désir de mobilité
- Détecter les emplois en tension pour lesquels on identifie une pénurie de compétence

PILOTAGE DE LA GPEC

- Mise en place et rédaction des accords GPEC
- Créer et Mettre en place des procédures propres à la description des activités et tâches, à l'analyse des postes, à la réalisation des fiches de postes et à la conduite des entretiens

EVALUATION DE LA PERFORMANCE ET DES POTENTIELS DES SALARIES

- Faire la liaison entre les managers et les responsables RH en ce qui concerne l'analyse et l'évaluation des compétences et des performances
- Evaluer l'ensemble des candidats en interne à un poste ouvert au recrutement
- Analyser et Synthétiser les résultats des entretiens annuels afin de permettre de saisir les souhaits d'évolution de carrière et de développement de compétences, la satisfaction liée à l'entreprise et aux postes occupés des salariés

GESTION DES MOBILITES INTERNES

- Etude des projets de mobilités des salariés

- Conduire les entretiens
- Gestion de l'évolution professionnelle des séniors, des reconversions professionnelles
- Définition des plans d'accompagnement
- Anticiper les départs des salariés afin de prévenir leur remplacement
- Assurer l'intégration des salariés

COMPETENCES

Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-être
<ul style="list-style-type: none"> • Solide culture RH pour dialoguer avec les partenaires sociaux • Bonne connaissance juridique • Connaissance du système de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise des techniques d'entretiens • Pratique des outils de gestion (SIRH notamment) • Savoir faire du sourcing de candidat • Maîtrise de l'anglais (dans le cadre de la mobilité internationale) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vision stratégique • Sens de l'anticipation • Diplomatie • Empathie et qualités de communication • Ouverture d'esprit et curiosité intellectuelle • Psychologie (comprendre les aspirations et la motivation des salariés) • Pragmatisme • Réactivité et force de proposition

EVOLUTION DU METIER

On voit se développer tout un ensemble de dispositions réglementaires instituant la « sécurisation des parcours professionnels ». La GPEC a un rôle prépondérant à jouer dans cette évolution de la gestion des carrières et pour permettre l'application du droit au développement de carrière à l'employabilité.

Il sera aussi nécessaire de prendre en compte les évolutions des outils de SIRH qui entraîne une modification des process au sein des entreprises. Les outils du SIRH permettent d'avoir une meilleure visibilité notamment au niveau des indicateurs de pilotage de la masse salariale.

Le WEB apporte l'opportunité de mettre en avant la politique GPEC de l'entreprise et ainsi de développer la marque employeur.

La recherche de compétences clés et rares mènent au développement d'une gestion des talents. La GPEC devient donc un des points stratégiques de la GRH.

REMUNERATION

Jeune Cadre	Cadre Confirmé
30.000 – 40.000 € par an	50.000 - 70.000 € par an