

## Mise en place d'une démarche RH avec la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Dans tous les domaines, tout type d'organisme qui emploi l'humain dans les secteurs public et privé**

neant

Code(s) NAF : **88.10A**, **73.11Z**, **10.82Z**, **25.12Z**, **70.22Z**, **71.12B**, **77.39Z**, **47.25Z**, **94.99Z**

Code(s) NSF : **333**, **415**, **315**

Code(s) ROME : **K2111**, **K2101**, **K1801**, **M1502**, **M1503**

Formacode : **33091**

Date de création de la certification : **26/11/2008**

Mots clés : **Ressources Humaines**, **Plan de formation**, **entretiens professionnels**, **Ressources Humaines - recrutement - GPEC - management - évaluation - développement RH**

### Identification

Identifiant : **1915**

Version du : **05/07/2016**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Réforme de la formation professionnelle](#)
- [AGEFOS PME Ile de France](#)
- [DIRECCTE Ile de France](#)
- [CGPME78](#)

Non formalisé :

- [FOCUS RH](#)
- [DIRECCTE](#)

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Cette certification permet au bénéficiaire d'acquérir une compétence transversale RH permettant de :

- Instaurer une démarche RH basée sur une gestion prévisionnelle des évolutions des emplois et des compétences.
- Construire les outils permettant de gérer et de piloter les évolutions des compétences et des métiers de l'entreprise : Référentiels des emplois, fiches emplois.
- Créer les outils de suivi des évolutions des compétences des collaborateurs : entretiens professionnel, évaluations annuelles, plan de formation.

Elle lui permet d'augmenter son employabilité et de préparer une évolution professionnelle.

#### Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Neant

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

Formation destinée aux gestionnaires RH des PME permettant de définir une démarche RH basée sur une Gestion Prévisionnelle des évolutions des compétences et des emplois pour donner à l'entreprise les moyens d'anticiper les montées en compétences, les évolutions organisationnelles, le développement des nouveaux

#### Public visé par la certification

Tous publics

marchés, les départs à la retraite... Elle donne accès aux outils RH concrets et opérationnels permettant d'anticiper les besoins en compétences, de professionnaliser les recrutements, de gérer les projets d'évolution de l'entreprise et des collaborateurs pour une réussite commune. Elaborer la cartographie des compétences les fonctions opérationnelles et fonctionnelles :

- Mettre en place une méthode de repérage des compétences en définissant des critères.
- Élaborer les grilles nécessaires au repérage des compétences.
- Définir le référentiel des compétences pour chaque emploi.
- Définir les emplois et les compétences associées.
- Construire un référentiel de compétences pour chaque emploi.
- Définir les critères d'évaluation des compétences.
- Définir le référentiel des emplois en s'appuyant sur le référentiel des compétences pour construire les fiches emplois de l'entreprise.
- Déterminer le niveau de maîtrise de chaque compétence associée à l'emploi en s'appuyant sur les référentiels standards de la branche professionnelle (ROME ou référentiel métier de la branche).
- Elaborer les fiches emplois.
- Réaliser un inventaire des outils du marché permettant de mettre en place une gestion informatique de la démarche RH.
- Élaborer les outils nécessaires à la mise en place des évaluations annuelles et des entretiens professionnels.
- Définir un plan managérial des ressources humaines pour accompagner les changements organisationnels et les évolutions des compétences.
- Gérer les écarts de compétence et entamer des actions correctives ou préventives.
- Définir les axes de développement de compétences pour accompagner les évolutions professionnelles.
- Mettre en place des parcours de monter en compétences : cohérence entre les projets des salariés et les projets de l'entreprise.
- Planifier le recrutement des nouvelles compétences pour anticiper les besoins en compétences au regard des projets de l'entreprise.
- Identifier les modes d'accès à la formation à l'initiative de l'entreprise et les actions à l'initiative du salarié.
- Élaborer les outils d'analyse des besoins en formation pour faciliter l'arbitrage et la prise de décision
- Qualifier les demandes de formation exprimées par les salariés pour définir les priorités en fonction de la stratégie de l'entreprise.
- Formaliser le plan de formation.

### Modalités générales

# Commission nationale de la certification professionnelle

La formation est composée de trois modules de 3 jours, durée de 21 heures/module, répartis sur 3 semaines.

Module 1 :

- Analyse des fonctions et des compétences associées
- Définir les référentiels de compétences et emplois;
- Elaborer les outils de repérage des compétences
- Etude d'informatisation de la démarche RH

Module 2 :

- Elaborer le processus d'évaluations annuelles
- Elaborer le processus Entretiens professionnels

Module 3 :

- Anticiper les évolutions des métiers et des compétences
- Élaborer un plan de formation

**Des cas pratiques de 1 heure sous forme d'atelier avec mises en situations pratiques et des rendus écrits**

*Liens avec le développement durable*

Aucun

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

*Pour l'individu*

**Valeur ajoutée pour les individus:**

Cette certification permet au bénéficiaire d'acquérir une compétence RH lui permettant d'être plus agile face aux évolutions des compétences de l'entreprise ; Elle lui permet d'augmenter son employabilité et de préparer une évolution professionnelle voire une mobilité interne.

*Pour l'entité utilisatrice*

**Valeur ajoutée pour les entités utilisatrices :**

La démarche RH permet d'accompagner les projets de développement de l'activité et des compétences de l'entreprise et de ces collaborateurs ; Vision claire des compétences présentes ou à recruter en fonction des axes stratégiques. Acquérir les outils pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle :

- Organisation optimale des métiers et des RH.
- Anticipation des montées en compétences.
- Optimisation des formations pour garantir l'employabilité des collaborateurs.
- Professionnalisation des recrutements.
- Valorisation des talents des collaborateurs.
- Outils RH pour une prise de décision fondée sur des éléments factuels et objectifs.
- Agir pour la RSE.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

aucun

### Compétences évaluées

- Élaborer la cartographie des compétences les fonctions opérationnelles et fonctionnelles.
- Mettre en place une méthode de repérage des compétences en définissant des critères.
- Élaborer les grilles nécessaires au repérage des compétences.
- Définir le référentiel des compétences pour chaque emploi.
- Définir les emplois et les compétences associées.
- Construire un référentiel de compétences pour chaque emploi.
- Définir les critères d'évaluation des compétences.
- Définir le référentiel des emplois en s'appuyant sur le référentiel des compétences pour construire les fiches emplois de l'entreprise.
- Déterminer le niveau de maîtrise de chaque compétence associée à l'emploi en s'appuyant sur les référentiels standards de la branche professionnelle (ROME ou référentiel métier de la branche).
- Élaborer les fiches emplois.
- Réaliser un inventaire des outils du marché permettant de mettre en place une gestion informatique de la démarche RH.
- Elaborer les outils nécessaires à la mise en place des évaluations annuelles et des entretiens professionnels.
- Définir un plan managérial des ressources humaines pour accompagner les changements organisationnels et les évolutions des compétences.
- Gérer les écarts de compétence et entamer des actions correctives ou préventives.
- Définir les axes de développement de compétences pour accompagner les évolutions professionnelles.
- Mettre en place des parcours de monter en compétences : cohérence entre les projets des salariés et les projets de l'entreprise.
- Planifier le recrutement des nouvelles compétences pour anticiper les besoins en compétences au regard des projets de l'entreprise.
- Identifier les modes d'accès à la formation à l'initiative de l'entreprise et les actions à l'initiative du salarié.
- Élaborer les outils d'analyse des besoins en formation pour faciliter l'arbitrage et la prise de décision
- Qualifier les demandes de formation exprimées par les salariés pour définir les priorités en fonction de la stratégie de l'entreprise.

### Centre(s) de passage/certification

- MJ CONSEIL EN RH - 61 AVENUE DU CHATEAU - 78480 VERNEUIL SUR SEINE

- Formaliser le plan de formation.

*Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)*

aucun

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

CERTIFICAT DE COMPÉTENCES

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Plus de 125 participants ont été formés à la démarche RH avec la GPEC et ont suivi le cycle de certification aux compétences « Mise en place d'une démarche RH avec la GPEC » en entreprise depuis 2008.

93 participants ont mené à bien le compte rendu de synthèse de la mise en œuvre de la démarche RH et ont été certifiés.

92 % des participants sont des responsables RH et des managers, 8% des Dirigeants.

### *Autres sources d'information*

<http://www.mjconseil-rh.com>

<http://mj-conseilnrh.milc.com>

[https://www.dropbox.com/sh/2kzyeqz6inwi5qe/AADhoxepOHw7UtJg55\\_BEjtDa?dl=0](https://www.dropbox.com/sh/2kzyeqz6inwi5qe/AADhoxepOHw7UtJg55_BEjtDa?dl=0)

<http://www.stratexio.fr/>

<http://www.litz-formation.fr/reseau-faubourg/>