

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

RS1915 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	333, 415, 315
Formacode(s)	33091
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

MJ-CONSEIL EN RH · SIRET : 49399327300033

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

neant

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.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

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 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.
- 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.
- Formaliser le plan de formation.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
aucun

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/1915/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	2 640 €
Coût moyen par dossier	1 320 €
Durée moyenne	14 h
Période	04/2020 – 07/2020
France compétences	100 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.