



CHARGÉ DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPÉTENCES (GPEEC)

RESSOURCES HUMAINES

Pilotage, management et gestion des ressources internes

Définition : Contribue aux orientations stratégiques de la structure en matière de gestion des ressources humaines. Elabore des méthodes et outils de GPEEC et procède à l'analyse de la situation de l'emploi et des besoins quantitatifs et qualitatifs en personnel, actuels et futurs.

AUTRES APPELLATIONS :

- Chargé de l'emploi et des compétences
- Chargé du suivi des emplois
- Conseiller en organisation
- Assistant GPEEC

ACTIVITÉS PRINCIPALES

- 🔍 Conseil en organisation
- 🔍 Diagnostic de l'existant en termes de ressources : emplois, effectifs, compétences
- 🔍 Elaboration de scénarios sur les évolutions des emplois, effectifs et compétences de la structure
- 🔍 Réalisation d'études et diffusion d'informations
- 🔍 Conception et mise en oeuvre des méthodes et des outils de GPEEC
- 🔍 Participation à la définition des besoins fonctionnels et à l'évolution des progiciels de gestion

ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES :

Gestion prévisionnelle des personnels de l'Etat mis à disposition

Application du cadre réglementaire fixé par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF)

Animation et formation du réseau des référents en ressources humaines

FACTEURS D'ÉVOLUTION :

- Contrainte croissante de l'ensemble des ressources de l'administration
- Montée en puissance des logiques de compétences et de professionnalisation
- Développement des mobilités internes

CONDITIONS D'ACCÈS :

Concours externe et interne

COMPÉTENCES

Savoir-Faire	Savoirs
🔍 CONSEIL EN ORGANISATION	
<ul style="list-style-type: none"> - Anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs de la structure en matière d'emplois et de compétences - Analyser les besoins de la structure en matière d'organisation et mesurer les impacts en matière d'effectifs et de compétences - Conseiller lors de la définition de solutions organisationnelles en soulignant les enjeux des ressources humaines (RH) - Participer à la définition et à la mise en œuvre des démarches qualité en matière de ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> - Sociologie et fonctionnement des organisations - Méthodes d'analyse des processus d'organisation et de travail - Démarches qualité

Savoir-Faire**Savoirs****🔍 DIAGNOSTIC DE L'EXISTANT EN TERMES DE RESSOURCES : EMPLOIS, EFFECTIFS, COMPÉTENCES**

- Produire et interpréter des statistiques sur les postes, les métiers, les compétences
- Collecter, exploiter, organiser les informations saisies et les présenter sous forme de documents de synthèse (fichiers, graphiques, tableaux statistiques, fiches documentaires, etc.)
- Réaliser des études et des analyses en matière d'emplois et d'effectifs
- Mesurer l'adéquation et les conditions d'équilibre entre les ressources budgétaires et les besoins en effectifs
- Identifier et analyser les compétences de la structure

- Environnement général des conditions d'emploi et de qualification
- Méthodes et outils de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (pyramides des âges, référentiels métiers, statistiques, etc.)
- Indicateurs de bilan social
- Méthodes d'analyse et de diagnostic
- Méthodes et outils de l'évaluation
- Techniques statistiques

🔍 ELABORATION DE SCÉNARIOS SUR LES ÉVOLUTIONS DES EMPLOIS, EFFECTIFS ET COMPÉTENCES DE LA STRUCTURE

- Organiser une veille de l'environnement socio-économique et en étudier l'impact sur les emplois et métiers de la structure
- Elaborer des scénarios d'optimisation et de développement des compétences collectives en lien avec les actions de gestion des emplois et le plan de formation
- Elaborer des scénarios en matière de gestion de l'emploi, de mobilité et de recrutement
- Elaborer des plans de recrutement, de mobilité dans le cadre des évolutions de l'organisation de la structure

- Enjeux, évolutions et cadre réglementaire des ressources humaines
- Environnement économique et social de la Polynésie française
- Statut de la fonction publique, statuts particuliers
- Concepts fondamentaux de la gestion en ressources humaines : postes, emplois, métiers et compétences
- Droit du travail, conventions collectives

🔍 RÉALISATION D'ÉTUDES ET DIFFUSION D'INFORMATIONS

- Agréger des données qualitatives et quantitatives, les analyser et faire ressortir des informations clés
- Mettre à jour en temps réel des tableaux de suivi quantitatif des emplois budgétisés et des effectifs
- Rédiger des notes, documents et rapports de synthèse (fichiers, graphiques, tableaux statistiques, fiches documentaires, etc.)
- Concevoir des supports d'information pour valoriser les données recueillies
- Définir les niveaux de diffusion et organiser le circuit de diffusion

- Techniques des indicateurs et des tableaux de bord de gestion
- Rapports et notes d'aide à la décision

🔍 CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE DES MÉTHODES ET DES OUTILS DE GPEEC

- Concevoir et renseigner des tableaux de bord quantitatifs (tableau des emplois, DUOG, bilan social, formulaires types, etc.)
- Définir et faire appliquer des procédures de remontée des informations ou de renseignement des indicateurs
- Rédiger et diffuser des instructions (directives, circulaires, guides d'utilisation, procédures, etc.)
- Elaborer un répertoire des emplois et des compétences de l'organisation
- Contribuer à l'élaboration du référentiel des métiers et du référentiel de formation de l'administration de la Polynésie française
- Organiser l'information et la formation sur les outils de GPEEC

- Référentiels activités-compétences, référentiels de description des situations de travail
- Fiches de poste, référentiels métiers
- Techniques de communication
- Méthodes d'animation de groupe



Savoir-Faire



PARTICIPATION À LA DÉFINITION DES BESOINS FONCTIONNELS ET À L'ÉVOLUTION DES LOGICIELS DE GESTION

- Etablir le cahier des charges pour l'acquisition et le développement des logiciels de gestion des ressources humaines
- Mettre en œuvre et paramétrer des logiciels spécifiques de gestion de ressources humaines
- Enregistrer ou saisir informatiquement les données du domaine d'activité (mouvements du personnel, statistiques d'effectifs, masse salariale, etc.)
- Identifier et analyser les besoins d'évolution d'un logiciel de gestion des ressources humaines

Savoirs

- Fonctionnalités des systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH)
- Fonctionnalités des bases de données