

MACRO-EMPLOI : CPP

INTITULE DE LA COMPETENCE	Niveau 1 : acquiert et met en œuvre	Niveau 2 : maîtrise	Niveau 3 : fait référence	Niveau 4 : optimise
Connaissance des enjeux métiers de son entité et de leurs évolutions et de l'entreprise et capacité à les prendre en compte dans son activité	S'approprie les enjeux métiers de ses interlocuteurs en étant accompagné.	Prends en compte les enjeux métiers actuels de ses interlocuteurs et leurs évolutions et adapte ses actions en conséquence.	Est en veille sur les enjeux métiers actuels de ses interlocuteurs et leurs évolutions et adapte ses actions en conséquence	Est en veille sur les enjeux métiers actuels de son interlocuteur et leurs évolutions ainsi que sur les évolutions d'organisation pour adapter ses actions en conséquence, en intégrant une vision des risques.
Connaissance de la politique de mobilité du groupe, de la réglementation associée et des processus (comités de carrière...)	A besoin d'être accompagné pour s'approprier les politiques RH et les processus relatifs à la mobilité et les mettre en œuvre.	Analysé les politiques RH relatives à la mobilité, identifie les écarts par rapport aux politiques/pratiques existantes dans son entité et contribue au plan de déploiement et à sa mise en œuvre en fonction des populations concernées, en lien avec le RRH de l'unité	Analysé les politiques RH relative à la mobilité, identifie les écarts par rapport aux politiques/pratiques existantes dans son entité et propose un plan de déploiement en lien avec le RRH, en fonction des populations concernées et en intégrant une analyse de risques. Met en œuvre le plan de déploiement.	Analysé les politiques RH relatives à la mobilité et leur interaction avec les autres domaines, identifie les écarts par rapport aux politiques/pratiques existantes dans son entité et propose à un plan de déploiement en lien avec le RRH en fonction des populations concernées, en intégrant une analyse de risques. Met en œuvre le plan de déploiement. Adapte les processus mobilité en fonction des évolutions des politiques
Capacité à créer un réseau et à l'enrichir dans la durée	Identifie les réseaux utiles pour son activité en lien avec le RRH et les sollicite pour recueillir les informations qui lui sont nécessaires	Joue un rôle actif dans les réseaux : favorise le partage d'informations, apporte sa contribution à leur fonctionnement...	Propose des évolutions des modes de fonctionnement des réseaux existants ou la création de nouveaux réseaux. Contribue à leur mise en place	Est reconnu pour son fonctionnement en réseau, ce qui lui permet de développer des synergies avec des secteurs proches ou périphériques
Capacité à créer un climat d'écoute et d'empathie et à entretenir un climat relationnel constructif y compris en cas de situation tendue	Favorise les échanges entre les différents interlocuteurs contribuant à la mobilité : management, salarié,...	Repère les différends/écarts de position lors des échanges et les prend en compte dans la conduite des entretiens	Développe une stratégie de communication et d'échanges en capitalisant sur les points d'accords de ses interlocuteurs et favorise l'émergence de compromis sur les désaccords	Au vu de sa connaissance des différents acteurs, de leurs enjeux...anticipe les différends et les éventuels écueils dans les échanges.
Capacité à réaliser la GPEC de son entité ou à y contribuer de manière significative	Réalise les actions nécessaires à l'élaboration du dossier GPEC de son entité en étant accompagné par le RRH	Réalise les actions nécessaires à l'élaboration du dossier GPEC de son entité de manière autonome. Organise le partage avec le RRH	Réalise les actions nécessaires à l'élaboration du dossier GPEC et propose un plan d'actions suite aux conclusions présentées dans le dossier, en lien avec le RRH.	En fonction de l'évolution du contexte de son entité, de ses enjeux et de ses problématiques, propose des évolutions dans la trame du dossier GPEC et dans les points à investiguer, en lien avec le RRH
Capacité à conduire un entretien de parcours professionnel dans les "règles de l'art"	Différencie bien les entretiens de parcours pro des autres entretiens RH ou managériaux et met en œuvre une pédagogie spécifique, appuyée sur l'utilisation de l'EAPP dans MyHR. Mène des entretiens responsabilisants pour les salariés en vue de les rendre acteurs de leur parcours. Accompagne les salariés pour trouver des solutions de mobilité et construire des parcours pro intégrant : les besoins de l'entreprise, leur niveau de compétences, leurs aspirations.	Maîtrise l'intégralité des entretiens de parcours pro du CPP, qu'il s'agisse d'entretiens de projection, de réponse à des situations difficiles, d'entretiens de sourcing interne. Utilise des animations collectives, en vue de rendre les entretiens plus efficaces.	Appuie et conseille les managers dans les problématiques de mobilité et assure leur professionnalisation, notamment via les formations à l'EP	Se montre contributeur et force de proposition, tant auprès des managers qu'auprès de la communauté CPP et de la DRH G pour créer et optimiser de nouveaux outils, trouver des solutions inédites, participer aux évolutions de MYHR