Métier
EXPERT RH

Évolutions possibles

A compétences proches

- RESPONSABLE FORMATION
- RESPONSABLE PREVENTION
- RESP GESTION ADMINISTRATIVE-REGLEMENTAIRE RH
- RESPONSABLE PILOTAGE ET DEVELOPPEMENT RH
- RESPONSABLE RH

Vers une nouvelle orientation

- DIRECTEUR D'ENTITES OPERATIONNELLES
- MANAGER EXPLOITATION
- RISQUES
- RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION
- RESPONSABLE APPUI VENTE

Raisons d'être

Fournir une expertise RH auprès d'une entité ou d'un service engagé dans un ou plusieurs projet(s) de transformation lié(s) à différentes problématiques RH (évolution d'organisation, conduite du changement, développement des compétences, évolution professionnelle, etc.).

Missions

FOURNIR UNE EXPERTISE RH:
• Conduire les analyses et études sur son domaine d'intervention
• Contribuer aux évolutions/innovations politiques et réglementaires de son domaine de spécialisation
• Garantir la diffusion et l'appropriation des connaissances de son expertise auprès des différents acteurs de son périmètre
• Assurer une veille interne et externe au sujet des évolutions portant sur son périmètre d'intervention

PRÉCONISER ET ORGANISER LE DÉPLOIEMENT DE SOLUTIONS À METTRE EN OEUVRE:
• Analyser les besoins des commanditaires et/ou les demandes des managers opérationnels
• Réaliser un diagnostic afin d'évaluer les impacts RH quantitatifs et qualitatifs des projets
• Procéder à l'élaboration d'un scénario adapté à la problématique rencontrée
• Contribuer à la préparation des instances avec les organisations professionnelles (CDSP, CT, CHSCT, etc.)

PILOTER LES PROJETS:
• Définir le processus d'intervention (planning, ressources internes et externes, indicateurs de performance, etc.)
• Participer à la conception et à la mise en oeuvre d'outils, de méthodes, règles et processus adaptés à chaque projet
• Accompagner la mise en oeuvre des projets, réaliser le reporting et la gestion des tableaux de bord
• Organiser la transition entre la fin de projet et le déploiement opérationnel (évaluation des résultats, rédaction du bilan de la mission et aide et accompagnement technique auprès du personnel RH et/ou de la ligne managériale)

Facteurs d'évolution du métier

Externes :
• Evolution des règles juridiques et de la jurisprudence

Internes :
• Évolution des métiers et des organisations

Famille

Filière

Effectif du métier

De 1 à 9