

---

## Mission

Apporter une expertise et outiller la fonction Ressources Humaines par la mise à disposition d'analyses et d'instruments de pilotage de la politique RH.

---

# 14. PILOTAGE ET AUTRES EXPERTISES RH

---

## Exemples d'intitulés des métiers

- Contrôleur.se de gestion sociale
- Analyste pilotage des Ressources humaines
- Spécialiste des politiques de rémunération
- Chargé.e d'études RH

## Illustrations d'activités mises en œuvre

<b>Politique de rémunération</b>	Concevoir la politique de rémunération en relation avec les orientations stratégiques de l'entreprise, garantissant l'équilibre et l'équité interne et dans le respect de la réglementation.
	Déployer, suivre et faire vivre la politique de rémunération directe et indirecte, individuelle et collective dans l'entreprise
	Mettre en œuvre des enquêtes salariales, analyser les résultats et recommander des mesures correctives si nécessaires
	Identifier, définir et déployer les dispositifs de motivation et d'incentive (intéressement, participation, actionnariat et épargne salariale - PEE, Perco), les avantages sociaux (retraite, prévoyance, frais de santé), et les avantages en nature (voiture, téléphone, ordinateur portable, chèques repas, indemnité de transport, aide au logement...)
<b>Pilotage et gestion des données ressources humaines</b>	Concevoir et mettre en œuvre des outils de collecte et d'analyse de données RH et en optimiser le pilotage et la mise à disposition pour la réalisation de projections
	Suivre les indicateurs sur les données RH (masse salariale, effectifs, turn-over, absentéisme, recrutement, climat interne, gestion des temps, mobilité...)
	Analyser et interpréter les données afin de définir des plans d'action au service de la gestion des RH
<b>Conseil, accompagnement et aide à la décision</b>	Apporter son expertise à des projets transversaux liés aux ressources humaines
	Proposer des plans d'action en vue d'améliorer la gestion des ressources humaines
<b>Veille et développement</b>	Assurer une veille sur son domaine d'activité

---

## Exemples de connaissances et compétences professionnelles mobilisées

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et son organisation
- La réglementation en matière de gestion du personnel (droit du travail, de la Sécurité Sociale, conventions collectives, accords d'entreprise...)
- Les outils et méthode des data sciences
- Rechercher, analyser puis synthétiser des informations, données et problématiques utiles dans son domaine d'activité
- Concevoir des modèles et des outils de traitement de données
- Effectuer une analyse et un diagnostic à partir de données
- Détecter et analyser les besoins ou attentes des clients internes
- Préserver la confidentialité des données ou informations accessibles par le biais de son activité
- Travailler avec méthode, rigueur et dans le respect des délais
- Faciliter la compréhension et faire preuve de pédagogie
- Anticiper les évolutions et en évaluer les impacts pour l'entreprise

## Voies possibles d'accès aux métiers

### Formation initiale ou continue

---

Diplômes ou certifications de bac + 3 à bac +5 (niveaux 6 à 7) dans le domaine de l'Administration Economique et Sociale des Ressources Humaines, du droit social ou dans le domaine du traitement des données

### Expérience professionnelle antérieure au sein des sociétés d'assurances

---

Autres métiers du domaine des Ressources humaines (I)  
Système d'information : Pilotage, organisation et gestion des évolutions du système d'information (G1), Management de projets informatiques (G2)

## Exemples de passerelles de mobilité vers d'autres métiers

Autres métiers du domaine des Ressources humaines (I)  
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise (M)

## Dimension relationnelle des métiers

Relations de collaboration avec les métiers des autres métiers du domaine Ressources humaines (I)  
Relations internes fréquentes les métiers du domaine systèmes d'information  
Relations externes possibles avec des prestataires