



Mise à jour : 28.06.2022

Expert en ressources humaines (MS)

NIVEAU DE CERTIFICATION

VII

FAMILLE

Gestion et administration générale

CODE NSF

315t Etablissement de la paie, recrutement du personnel et relations sociales

NIVEAU FRANÇAIS

I

CODE-ROME

M1503 : Management des ressources humaines
M1502 : Développement des ressources humaines
M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise

Présentation

L'objectif de la certification est de former le futur titulaire à :

- L'élaboration et mise en cohérence de la politique RH avec les orientations stratégiques de l'entreprise et des valeurs qu'elle porte.
- L'administration du personnel (paie, déclaration fiscales et sociales, gestion de l'emploi, interne, externe, expatriation...). Il est le garant de la conformité légale, réglementaire, conventionnelle et organise le dialogue social.
- L'accompagnement et facilitation des transformations de l'entreprise : appui aux managers opérationnels sur tous les domaines RH (droit du travail, sécurité, dialogue social, formation, recrutement, contrats de travail, gestion des carrières, rémunération)
- Le développement
- soutien de l'engagement et de la performance individuelle et collective : accompagnement des transformations de l'entreprise, facilitation des changements et implication dans les opérations de communication interne de l'entreprise liées aux mutations

Les compétences

Le titulaire de la certification est capable notamment de :

- Elaborer et mettre en cohérence la politique RH avec la stratégie de l'entreprise (diagnostiquer la politique RH d'une entreprise et proposer des axes d'amélioration et des plans d'actions adaptés mettre en place une politique de gestion de compétences exploiter les données du SIRH, à partir de bases multiples proposer un processus complet de recrutement avec une démarche de sourcing adaptée construire un dispositif d'évaluation des performances bâtir un système de rémunération clair traduire des besoins de formation en plan de formation proposer une démarche de gestion de



carrières délivrer des données fiables et exploitables à la DG, aux managers, aux personnels, aux IRP).

- Administrer du personnel (Elaborer une veille juridique et réglementaire et conventionnelle analyser différents contrats de travail et leur conformité conduire et valider des opérations de paie, et déclarations auprès des organismes sociaux en conformité avec les obligations légales mettre en application les mesures particulières dans le respect du cadre réglementaire construire, ou extraire les données pour élaborer des tableaux de bord sociaux pour la direction ou les IRP).
- Elaborer et mettre en cohérence la politique RH avec la stratégie de l'entreprise (diagnostiquer la politique RH d'une entreprise et proposer des axes d'amélioration et des plans d'actions adaptés mettre en place une politique de gestion de compétences exploiter les données du SIRH, à partir de bases multiples proposer un processus complet de recrutement avec une démarche de sourcing adaptée construire un dispositif d'évaluation des performances bâtir un système de rémunération clair traduire des besoins de formation en plan de formation proposer une démarche de gestion de carrières délivrer des données fiables et exploitables à la DG, aux managers, aux personnels, aux IRP).
- Administrer du personnel (Elaborer une veille juridique et réglementaire et conventionnelle analyser différents contrats de travail et leur conformité conduire et valider des opérations de paie, et déclarations auprès des organismes sociaux en conformité avec les obligations légales mettre en application les mesures particulières dans le respect du cadre réglementaire construire, ou extraire les données pour élaborer des tableaux de bord sociaux pour la direction ou les IRP).
- Accompagner et faciliter la transformation de l'entreprise (Conduire des projets transversaux en associant les opérationnels concernés s'assurer de la mise en œuvre de la politique santé et sécurité au travail proposer une politique de gestion de la diversité et des plans d'actions contribuant à la performance de l'entreprise)Accompagner et faciliter la transformation de l'entreprise (Conduire des projets transversaux en associant les opérationnels concernés s'assurer de la mise en œuvre de la politique santé et sécurité au travail proposer une politique de gestion de la diversité et des plans d'actions contribuant à la performance de l'entreprise)Elaborer et mettre en cohérence la politique RH avec la stratégie de l'entreprise (diagnostiquer la politique RH d'une entreprise et proposer des axes d'amélioration et des plans d'actions adaptés mettre en place une politique de gestion de compétences exploiter les données du SIRH, à partir de bases multiples proposer un processus complet de recrutement avec une démarche de sourcing adaptée construire un dispositif d'évaluation des performances bâtir un système de rémunération clair traduire des besoins de formation en plan de formation proposer une démarche de gestion de carrières délivrer des données fiables et exploitables à la DG, aux managers, aux personnels, aux IRP).
- Administrer du personnel (Elaborer une veille juridique et réglementaire et conventionnelle analyser différents contrats de travail et leur conformité conduire et valider des opérations de paie, et déclarations auprès des organismes sociaux en conformité avec les obligations légales mettre en application les mesures particulières dans le respect du cadre réglementaire construire, ou extraire les données pour élaborer des tableaux de bord sociaux pour la direction ou les IRP).
- Accompagner et faciliter la transformation de l'entreprise (Conduire des projets transversaux en associant les opérationnels concernés s'assurer de la mise en œuvre de la politique santé et sécurité au travail proposer une politique de gestion de la diversité et des plans d'actions contribuant à la performance de l'entreprise)



Voie d'accès

- ✓ Formation Initiale
- ✓ Formation continue
- ✓ Contrat de professionnalisation
- ✓ VAE

Organismes certificateur

- Toulouse business school (TBS)

Métiers cibles

GESTION ET ADMINISTRATION GÉNÉRALE

- Directeur(trice) des ressources humaines