

Le Bilan Social et les Tableaux de Bord RH

OBJECTIFS	<p>En Gestion des Ressources Humaines comme dans les autres domaines la qualité des décisions est dépendante de la qualité des informations détenues en amont.</p> <p>L'objectif de ce séminaire est de permettre aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'intégrer l'importance du système de pilotage RH et de veille sociale dans la pratique quotidienne de la GRH ; • D'acquérir les connaissances et la méthodologie nécessaires à la conception et à la mise en œuvre des indicateurs indispensables à l'élaboration, d'un bilan social et des tableaux de bord RH adaptés à leur entreprise.
PROGRAMME	<p>MODULE 1 : Piloter la fonction RH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intérêt de mettre en place un bilan social et des tableaux de bord sociaux, (outils d'aide à la décision, de veille sociale et de dialogue social) • Importance de disposer d'un système d'information et de pilotage et de contrôle de gestion sociale et des moyens de maintenance des indicateurs sociaux retenus (Recensement et collecte des données, centralisation, synthèse, exploitation des données et diffusion) <p>MODULE 2 : Le Bilan Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importance et enjeux : rendre visible la politique RH de l'entreprise • Contenu; • Communiquer autour du Bilan social • Exemples de bilan social (secteur privé & public) <p>MODULE 3 : La construction et la mise en œuvre des tableaux de bord sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition ; • Élaboration d'un tableau de bord social : Grandes étapes de la construction d'un tableau de bord (Choisir les indicateurs pertinents et pérennes, définir les seuils, les objectifs et les traduire en indicateurs de performance la politique RH de l'entreprise, analyser les résultats, suivre leur évolution dans le temps et les comparer avec les entreprises de la branche) • Les principaux indicateurs RH. • Exemple
DURÉE	2 jours
POPULATION CONCERNÉE	Cadres RH, DRH, Collaborateurs RH