

Fiche formation

BILAN SOCIAL ET TABLEAUX DE BORD : DES OUTILS DE PILOTAGE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Objet
<p>En ressources humaines comme dans les autres domaines, la qualité des décisions est dépendante de la qualité des informations détenues en amont. Pour construire une politique des ressources humaines efficace et dynamique, il est donc primordial de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre le quantitatif (statistiques, données chiffrées) au service du qualitatif (décisions adaptées aux objectifs recherchés). - Se doter d'outils performants permettant de faire circuler l'information. <p>Ainsi, le bilan social et les tableaux de bord constituent des outils modernes de gestion des ressources humaines et de pilotage social.</p>

Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les composantes du bilan social et sa démarche d'élaboration ; • Définir les tableaux de bord nécessaires au pilotage de sa collectivité ; • Formuler les différentes phases à mettre en œuvre dans sa collectivité pour initier cette démarche

Public concerné	Pré-requis
Gestionnaire en ressources humaines/responsable RH	Pas de prérequis

Contenu et outils pédagogiques	
<p>Outils pédagogiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salle de cours équipée • Powerpoint • Fiches de présence 	<p>Synthèse de stage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation de la formation • Attestation de la formation
<p>Modalités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apports théoriques et travaux pratiques 	

Dates de la formation	Nombre de participants
Cf calendrier	Minimum : 5, Maximum : 12
Tarif inter	Tarif intra
<p>20 000 F HT par stagiaire (Nouméa) 22 000 F HT par stagiaire (Koné)</p>	Sur devis

Intervenant	Lieux	Durée
Véronique DUGUY Consultante et formatrice n° d'agrément n°2018-0051	22, route de la Baie des Dames Ducos - NOUMEA	1 jour (7 heures)

Le programme de la formation

INTRODUCTION

- A. Une politique des ressources humaines dynamique**
- B. Bâtir un système de pilotage**
- C. Quels outils pour quelles informations**
- D. Les acteurs et les destinataires**

PARTIE II – LE BILAN SOCIAL : OUTIL DE GESTION ET DE COMMUNICATION

- A. Définition**
- B. Objectifs**
- C. Elaboration et contenu**
- D. Exploitation et limites**

PARTIE III – LES TABLEAUX DE BORD : MESURER POUR PILOTER

- A. Définition et objectifs**
- B. Elaboration et contenu**
- C. Agir grâce aux tableaux de bord**
- D. Exemples de tableaux de bord**
 - 1. La masse salariale**
 - 2. Les effectifs**
 - 3. La gestion du personnel**
 - 4. La formation**
 - 5. La mesure de l'absentéisme**

PARTIE IV – INITIER LA DEMARCHE AU SEIN DE VOTRE COLLECTIVITE