

## Contrôle de gestion sociale : élaborer des tableaux de bord sociaux et contrôler la masse salariale

Organiser la construction de tableaux de bord sociaux pertinents et le pilotage de la masse salariale

Code  
**116129**

Durée  
**4**  
jours

Tarif Inter\*  
**2 668 €**  
HT

*\*Repas inclus (en présentiel)*

### PROCHAINES SESSIONS

- A DISTANCE, PARIS LA DÉFENSE, PARIS :  
13 au 24 mai. 2024
- A DISTANCE, PARIS :  
27 juin. au 12 Juil. 2024
- A DISTANCE, PARIS :  
19 Sep. au 15 oct. 2024
- A DISTANCE, PARIS :  
7 au 22 nov. 2024
- A DISTANCE, PARIS :  
5 au 17 déc. 2024

[Voir toutes les sessions](#)

### PUBLIC

Responsables des ressources humaines - Responsables paie - Responsables des rémunérations - Gestionnaires paie - Contrôleurs de gestion RH débutant dans la fonction

### PRÉ-REQUIS

Avoir des connaissances de base en paie et en rémunération

### LES POINTS FORTS

Chaque étape de la formation fait l'objet d'ateliers pratiques basés sur une entreprise fictive en tenant compte des besoins exprimés par les participants

Travaux sur les tableaux de bord et/ou le bilan social de son entreprise et remise de maquettes de tableaux de bord

Formateur expert du contrôle de gestion RH

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre

## Objectifs pédagogiques

- Définir et mesurer les composantes de la masse salariale et leurs facteurs d'évolution
- Construire des tableaux de bord adaptés aux besoins des acteurs RH
- Déterminer des indicateurs pertinents au service de la gestion des ressources humaines

## Programme de la formation

Masse salariale : la calculer, l'analyser et la contrôler  
Voir le module Réduire

## Définir la masse salariale ainsi que ses enjeux en termes de gestion

### Identifier les enjeux de la masse salariale

- Enjeux RH
- Enjeux financiers
- Quiz : les différents enjeux de la masse salariale en entreprise

### Préciser les différentes définitions de la masse salariale

- Les différentes notions : masse sociale, comptable, budgétaire
- Différence entre masse salariale et frais de personnel
- Masse de base ou masse de référence
- Jeu pédagogique : à l'aide de propositions, rattacher différents éléments à la masse sociale, comptable ou budgétaire

## Harmoniser la gestion des effectifs

### Définir les différentes notions associées à la gestion des effectifs

- Pour le DRH
- Pour le comptable
- Pour le contrôleur de gestion
- Partage d'expériences : comment se définit la gestion des effectifs dans mon entreprise ?

### Concevoir les outils pour gérer la masse salariale

- Les matrices de poste permettant d'identifier la répartition des effectifs par types de poste, niveau de classification et de qualification

engagement, apprentissage et transfert

- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

## SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
  - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
  - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

Les tableaux d'entrées et de sorties de personnel par motifs (bilan social), le

- suivi des mouvements internes (entre services, entre établissements, entre catégories de personnel)
- Cas pratique : quels outils existent ou devraient exister dans mon entreprise ?

## Analyser la masse salariale

### Examiner les composantes de la masse salariale

- Quels sont les composants du « salaire brut » ?
- Quels liens avec la notion de rétribution globale ?
- Autodiagnostic : illustration de ces données par les différentes réponses possibles élaborées par le groupe de participants et l'animateur

### Examiner la méthode et la structure d'analyse de la masse salariale

- Comment prendre en compte les différentes charges et taxes patronales liées à l'emploi de salariés
- Intégration des différents temps de travail et types de contrat
- Impacts de la politique salariale
- Autodiagnostic : illustration de ces données par les différentes réponses possibles élaborées par le groupe de participants et l'animateur

## Appliquer les modes de calculs de la masse salariale

### Calculer l'incidence sur la masse salariale des « effets » des augmentations de salaire

- Effet niveau
- Effet masse
- Effet report
- Effet GVT
- Cas pratique : utiliser les différents outils présentés par le formateur afin de calculer les effets

### Calculer l'incidence sur la masse salariale des mouvements d'effectif

- Effet noria
- Effet de structure
- Effet d'effectif
- Mise en situation : comment présenter de façon synthétique (par exemple à la direction) les variations de la masse salariale sur deux années consécutives ?

## Organiser le contrôle de la masse salariale

### Appliquer les méthodes de construction du budget : prévoir

- Description de la procédure budgétaire
- Identification des points de vigilances ou posant problèmes, permettant de proposer les améliorations paraissant souhaitables
- Cas pratique fil rouge 1/3 : A partir du schéma type proposé par l'animateur les stagiaires sont invités à décrire celui de leur entreprise et proposer des évolutions

### Appliquer les outils existants et ceux à mettre en place : suivre et expliquer

- Quels sont les outils et interlocuteurs nécessaires pour détecter les écarts entre le budget et sa réalisation dans la situation d'une analyse mensuelle de la masse salariale ?



- Elaborer des explications sur les outils et interlocuteurs (pratiques en entreprise)
- Cas pratique fil rouge 2/3 : A partir du schéma type proposé par l'animateur les stagiaires sont invités à décrire celui de leur entreprise et proposer des évolutions

### Elaborer des propositions pour anticiper et piloter l'évolution de la masse salariale : contrôler

- Enjeux de l'élaboration et du suivi de la masse salariale : contrôler l'évolution de la masse salariale en faisant des propositions à l'entreprise et ainsi accéder à la dimension de « contrôle de gestion sociale »
- Compte tenu des travaux réalisés et de l'apport de cette formation, quelles sont les recommandations que vous avez ou souhaitez faire ?
- Cas pratique fil rouge 3/3 : A partir du schéma type proposé par l'animateur les stagiaires sont invités à décrire celui de leur entreprise et proposer des évolutions

Tableaux de bord sociaux : comment les élaborer et les faire vivre ?  
Voir le module Réduire

## Définir les principaux enjeux de mise en place des tableaux de bord sociaux

### Identifier le tableau de bord comme outil permettant de conduire un diagnostic sur la situation de l'entreprise

- Définir le contrôle de gestion sociale
- Mettre en rapport la stratégie de l'entreprise et le plan d'actions RH
- Quiz : définir les missions du contrôle de gestion sociale dans la démarche stratégique de l'entreprise

### Citer les caractéristiques du tableau de bord permettant de traduire les performances de l'entreprise

- Passer du bilan social aux tableaux de bord sociaux
- Cas pratique : attribuer des éléments devant figurer dans le bilan social ou le tableau de bord

### Identifier le tableau de bord comme un outil d'aide décisionnaire

- Les tableaux de bord sociaux : un outil d'information, d'aide à la décision et de pilotage social
- Cas pratique : illustrer chaque enjeu avec la création d'un tableau de bord fictif

## Elaborer des tableaux de bord RH en cohérence avec la stratégie RH

### Construire des tableaux de bord sociaux selon des indicateurs RH pertinents

- Définir les objectifs, les facteurs clés de succès
- Collecter les informations
- Déterminer les indicateurs RH par domaine
- Cas pratique : argumenter le choix d'indicateurs RH selon les objectifs de l'entreprise

### Créer des tableaux de bord selon la stratégie RH

- Sélectionner l'information chiffrée
- Elaborer des visuels clairs et percutants
- Identifier les utilisateurs et adapter le tableau de bord aux différents clients
- Déployer les tableaux de bord dans l'entreprise et former les clients à leur utilisation



- Organiser les mises à jour pour pérenniser l'outil
- Cas pratique : élaborer des tableaux de bord sociaux adaptés aux besoins des différents destinataires

## Évaluer la performance du système d'information RH

### Agir grâce aux tableaux de bord

- Calculer et analyser les indicateurs sociaux (effectifs, masse salariale, absentéisme, turnover, recrutement, formation...)
- Mettre en œuvre des plans d'action
- Etude de cas : analyser différents tableaux de bord élaborés par différentes entreprises

### Utiliser le tableau de bord comme outil de gestion et de communication

- Un outil de gestion : utiliser le tableau de bord lors de revues de performance, réunions
- Un outil de communication : informer en interne et se comparer à l'externe
- Atelier : utiliser le tableau de bord RH en situation de travail

## Parmi nos formateurs



### Catherine Levy

Titulaire du DSCG, elle a été responsable de contrôle de gestion dans des groupes français et internationaux, a mené des missions d'expertise comptable et d'audit pour des cabinets d'audit. Ses connaissances actualisées des pratiques du contrôle de gestion et son approche pédagogique sont des atouts appréciés par les participants.