

Élaborer les processus et les tableaux de bord RH

Cette formation vise la certification "Titre Chargé(e) des Ressources Humaines" enregistrée auprès de France Compétences par SUP DES RH (RNCP 35878)

Code
1946

Durée
**5
jours**

Tarif Inter*
**3 513 €
HT**

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- A DISTANCE, PARIS :
23 mai. au 14 juin. 2024
- A DISTANCE, PARIS :
12 au 27 Sep. 2024

[Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

Chargés des ressources humaines –
Collaborateurs de la fonction RH –
Toute personne en charge des
dossiers RH

PRÉ-REQUIS

Avoir validé un diplôme ou titre de
niveau 5

Le candidat ne correspondant pas à
ces critères peut demander une
étude en commission pour la
Validation des Acquis Professionnels
(VAP).

LES POINTS FORTS

Le bloc de compétences est validé
par un certificat reconnu et
finançable par le CPF.

Chaque certificat de compétences a
une reconnaissance propre, il atteste
que vous possédez les compétences
requis sur le domaine
professionnel validé.

Vous pouvez aussi préparer le Titre
Chargé(e) des Ressources
Humaines dans son intégralité en
validant les 7 blocs de compétences
progressivement sur 5 ans.

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
engagement, apprentissage et
transfert

Objectifs pédagogiques

- Gérer les tableaux de bord sociaux : élaboration, mise à jour et optimisation
- Construire et faire évoluer la BDESE en conformité avec le cadre légal
- Concevoir un plan de communication RH

Programme de la formation

Tableaux de bord sociaux : comment les élaborer et les faire vivre ? (2 jours)
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

Formation favorisant

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

SATISFACTION ET EVALUATION

- Examen Sup des RH : en ligne ou en présentiel d'une durée de 3 heures
- Une durée maximale de 5 ans pour valider l'intégralité du titre

- 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

Construire et optimiser la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) (1 jour)

Voir le module Réduire

Construire et faire évoluer la BDESE conformément au cadre légal

Lister les 10 questions à se poser pour cerner la BDESE

- La BDESE pour quelles entreprises ?
- Quel contenu ?
- Sur quelle période ?
- Qui a accès à la BDESE ?
- Quelles modalités d'accès à la BDESE ?
- Quelles modalités de mise à jour ?
- Quelle sécurité pour le contenu de la BDESE ?
- La BDESE outil d'information ?
- Quelles conséquences si la BDESE est incomplète ou non actualisée ?
- Faut-il négocier la BDESE ?

Identifier la démarche en pratique

- Les 3 domaines de la BDESE : finance, RH et environnement
- Définir le périmètre de la BDESE
- Créer le répertoire des données de la BDESE
- Établir un planning de mise en place
- Les bonnes questions à se poser

Identifier les informations à communiquer au CSE

Détailler le domaine finance et activités

- Les éléments de la clôture annuelle
- L'analyse financière



- L'activité économique
- Le budget
- Les prévisions à 3 ans

Détailler le domaine social et RH

- Les effectifs et la masse salariale
- La politique Ressources Humaines
- La formation
- Les absences
- L'égalité hommes-femmes
- Les salariés handicapés
- Santé, sécurité et conditions de travail
- La qualité

Détailler le domaine environnemental

- Politique générale en matière environnementale
 - Économie circulaire
 - Changement climatique
- Atelier fil rouge: construire la base de données unique à partir des données existantes et devant figurer dans la future base
 - dresser l'inventaire des informations communiquées au CSE et leur mode de production
 - lister les informations supplémentaires à intégrer dans la base
 - installer sous excel la structure du support de la BDESE
 - établir un cahier des charges sommaire des fonctionnalités
- Communication RH : valoriser la politique ressources humaines de l'entreprise (2 jours)

Voir le module Réduire

Expliquer les enjeux et impacts de la communication RH

Préciser le contexte et l'évolution de la fonction RH

- Le rôle du développement des NTIC dans l'évolution des pratiques RH
 - La communication RH : un enjeu stratégique pour l'entreprise et les salariés
- Partage d'expériences : quelles sont les conséquences de la digitalisation et les nouveaux enjeux stratégiques dans mon entreprise concernant la communication RH ?

Analyser les impacts de la communication RH pour les entreprises et pour les salariés

- Lien entre communication et gestion des ressources humaines
 - Les acteurs et facteurs clés de succès
 - Ecueils à éviter
- Autodiagnostic (analyse SWOT) : définir l'approche de la communication RH existant dans son entreprise

Etablir le processus et les étapes clés de la communication RH

Citer les clés de la communication RH

- Les notions de base de la communication
 - Professionnel RH : acteur clé de la communication RH
- Quiz : notions et acteurs clés de la communication RH

Définir les étapes clés de la démarche de communication

- Positionnement et communication sur la fonction RH au sein de l'entreprise
- Rédaction des documents appropriés
- Choix de supports adéquats selon les éléments à communiquer



- Cas pratique : décrire les compétences et comportements en communication requis pour un RRH ou autre professionnel RH dans la perspective du développement d'un plan de communication RH

Organiser la communication RH de son entreprise en concevant un plan de communication

Analyser les objectifs et les pratiques de la communication RH

- Les objectifs de la communication RH
- Les pratiques de management en matière de partage et communication RH
- Autodiagnostic : quelles sont les pratiques de communication RH dans mon entreprise ?

Sélectionner les informations RH à communiquer en interne et en externe

- Moyens et supports de communication au service de la GRH
- Mise en place d'un plan de communication RH
- Evaluation de son plan
- Autodiagnostic : identifier les bonnes pratiques de son entreprise en matière de communication RH et celles qui demandent à être développées
- Plan d'actions : formaliser quelques axes clés de développement de son plan de communication RH
- Quiz ludique de synthèse : les points clés de la communication RH

Examen (0,5 jour)

Voir le module Réduire

SUP des RH :

Un examen en ligne ou en présentiel d'une durée de 3 heures

Une durée maximale de 5 ans pour valider l'intégralité du titre certifiant

Cet examen donnera lieu à une certification du bloc de compétences n°1, issu du Titre Chargé(e) des Ressources Humaines (RNCP 35878)