

**« Créer ou réactualiser ses outils de gestion RH :
Tableaux de bord et de suivi »**

<p>Objectifs de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en cohérence les outils de gestion RH et les besoins stratégiques de l'entreprise • S'appropriier des méthodes et outils de pilotage pertinents • Construire des tableaux de bord efficaces, fiables • Engager l'entreprise dans une démarche de développement de la performance • Construire des tableaux de suivi efficaces • Construire et faire vivre la démarche compétence (GPEC)
<p>Contenu du programme</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en cohérence les outils de gestion RH et les besoins stratégiques de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi et pour qui mettre en place des tableaux de bord RH ? • Les fondements et les enjeux : bien comprendre l'intérêt pour l'entreprise de se doter de ces outils ? • Bien comprendre leur rôle • Identifier sous quelle forme, ils doivent être réalisés • Sur quelles informations ? 2. S'appropriier des méthodes et outils de pilotage pertinents <ul style="list-style-type: none"> • Où et comment récolter les informations ? • Gagner du temps et optimiser les outils déjà présents 3. Construire des tableaux de bord efficaces, fiables <ul style="list-style-type: none"> • Se fixer des objectifs • Choisir des indicateurs pertinents • Créer des outils de veille sociale et de suivi permettant de définir ou de réorienter la stratégie sociale de l'entreprise et le pilotage des RH : absentéisme, congés, CDD, pyramide des âges... 4. Engager l'entreprise dans une démarche de développement de la performance <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les tableaux de bord • suivre, évaluer les tableaux de bord 5. Construire des tableaux de suivi efficaces <ul style="list-style-type: none"> • Créer ou réactualiser le tableau de mise en œuvre et de suivi, du plan de formation 6. Construire et faire vivre la démarche compétence (GPEC) <ul style="list-style-type: none"> • Construire ou améliorer les process et outils de gestion des compétences • Choisir une méthode appropriée • Maîtriser les étapes clés du projet : <ul style="list-style-type: none"> ◆ analyser les activités de l'entreprise à partir des emplois, métiers... ◆ identifier les compétences stratégiques pour l'entreprise et les compétences métiers • construire les outils de gestion et de suivi des compétences (fiches emplois référentiels de compétences, répertoires d'activités et de compétences, <ul style="list-style-type: none"> ◆ cartographies, profils de compétences individuels et collectifs, portefeuilles de compétences...) ◆ mettre en place un process d'évaluation des compétences

Modalités pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble de la formation s'appuie sur des apports méthodologiques. • Elle est illustrée par la présentation d'outils utilisés dans les entreprises, par leur analyse de cas pratique et de travaux pratiques • Jeux de révision • Construction de tableaux de bord : construire des tableaux de bord sociaux exploitables en situation de travail • Création des outils de veille sociale et de suivi permettant de définir ou de réorienter la stratégie sociale de l'entreprise et le pilotage des RH
Durée	3 jours de formation à 7 jours si construction des tableaux de bord et si formation in situ
Public	DRH, RRH, Assistants RH, DAF, Dirigeants