



Indicateurs et tableaux de bord RH

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants seront capables de construire des tableaux de bord RH appropriés (effectifs, GPEC, recrutement, absentéisme, formation, turn-over, accident, attitude, performance...), réels outils de mesure, permettant de décider des actions correctives de rendre visible la politique RH de l'entreprise.

Programme

Enjeux et objectifs des tableaux de bord

- L'anticipation des changements pour les accompagner.
- La maîtrise des coûts.
- Le renforcement de la performance de la fonction RH.
- Les tableaux de bord au service de la stratégie de l'entreprise

L'élaboration des tableaux de bord RH

- Les objectifs, clarifier la demande des destinataires
- Les étapes de construction
- Le choix des indicateurs
- L'adaptation du contenu
- La fréquence des tableaux de bord

Les indicateurs et les tableaux de bord

- Les types d'indicateurs
- Les types de tableaux de bord
- La collecte des informations (recensement et collecte des données ; utilisation des informations existantes sans créer de nouvelles statistiques)

Les tableaux de bord opérationnels et de résultats RH

- Les effectifs : différents types ; structures de âges et des anciennetés ; entrées/départs ; turn-over ; analyse des motifs de départ...
- La gestion prévisionnelle des emplois : recrutement ; compétence ; qualifications...
- La formation professionnelle
- L'égalité professionnelle hommes/femmes et autres discriminations
- Les attitudes : adhésion ; engagement ; motivation ; mobilisation ; satisfaction ; climat social...
- Les comportements : absentéisme ; turn-over ; accidents du travail ; comportement conflictuel...
- Performance : priorité ; efficacité...

Les tableaux de bord de la performance (efficience) RH

- Effectif géré
- Charge de travail
- Coûts des RH
- Efficacité perçue par les services
- Indicateurs de mesure en matière de responsabilité sociétale
- Rendre les tableaux de bord attractifs : la mise en forme des données (graphiques, aires, courbes, barres, histogrammes...)
- L'analyse, la synthèse, le suivi de l'évolution dans le temps ; les comparaisons (entreprise, branche...)

Public

Dirigeants de PME/PMI.
Toute personne en poste dans un service RH.

Accessibilités personnes handicapées

Nos locaux sont adaptés aux personnes à mobilité réduite, nos formations sont compatibles avec plusieurs handicaps selon études. Nous consulter.

Nombres de participants

4 min – 12 maxi

Pré-Requis

Aucun

RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7 heures)

Date : à définir

Horaires : nous consulter

Lieu : nous contacter

Coût : nous consulter

Délai d'accès

Conformément aux dates de notre catalogue inter-entreprises. Pour d'autres formations nous consulter.

Méthodes et moyens pédagogiques

Echanges entre les participants

Apports théoriques avec remise des documents

Modalités d'évaluations

Le formateur mettra en œuvre des outils d'évaluation (QCM – Exercices pratiques) pour valider les acquis de l'apprenant.

Validation et certification

Attestation de stage.



POLE FORMATION UIMM – AFPI FC

centres : Belfort – Besançon – Dole – Exincourt – Gevingey – Sochaux- Vesoul

www.formation-industries-fc.fr

IMP11ICA002 - REV F – 22/01/2024