Piloter les ressources humaines

# Bâtir et faire évoluer ses tableaux de bord sociaux

2 jours (14h00) | ★★★★½ 4,6/5 | RH-8910024 | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Tarif : 1 695 € ht



*Document mis à jour le 13/11/2026*

## Objectifs de formation

Identifier la contribution des ressources humaines et du pilotage social à la stratégie de l'organisation

Construire des tableaux de bord adaptés aux spécificités de l'entreprise

Garantir leur fiabilité et leur pertinence

## Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Alternance de théorie, de démonstrations par l'exemple et de mise en pratique grâce à de nombreux exercices individuels ou collectifs. Exercices, études de cas et cas pratiques rythment cette formation.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

## Prérequis

Avoir une expérience dans la fonction RH

## Public concerné

Responsables des ressources humaines

Contrôleurs de gestion

Toute personne associée à l'élaboration et à l'utilisation de tableaux de bord sociaux

### Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2I Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## Cerner les enjeux du pilotage social

- La place des ressources humaines dans la stratégie d'entreprise
- La contribution du pilotage social à la mise en place de la stratégie

Exercice d'application : identification des stratégies de ressources humaines

## Choisir les indicateurs

- Les qualités d'un bon indicateur
- Les critères de choix

## Élaborer des tableaux de bord adaptés à ses objectifs

**Assurer un suivi des effectifs**

- Les différentes catégories d'effectifs
- Les effectifs aux temps travaillés

Exercice d'application : mise en place d'un indicateur d'effectifs et de structure des effectifs en co-construction avec l'IA générative

**Analyser l'évolution de la performance socio-économique**

- Évolution de la masse salariale
- Indicateurs de performance économique et de mobilisation du personnel

Étude de cas : analyse et suivi de la performance et de la productivité en améliorant les propositions de l'IA générative

**Piloter l'absentéisme**

- Détermination de l'absentéisme
- Analyse de la structure de l'absentéisme

**Piloter le climat social et les dysfonctionnements**

- Turn-over, satisfaction et implication du personnel
- Conflictualité ouverte, accidents du travail

Exercice d'application : détermination du turn-over ou évaluation de l'absentéisme en co-construction avec l'IA générative

**Piloter les compétences et la formation**

- Les différents types de compétences : savoir, savoir-faire, savoir-être, soft skills
- Le pilotage de la formation et de la qualité de la formation
- Le pilotage des carrières et de la mobilité : revue de personnel, entretiens, référentiel des compétences et cartographie des compétences

Exercice d'application : utilisation d'une matrice de compétences collective

## Faire vivre ses tableaux de bord sociaux

**Identifier les étapes incontournables**

- Déterminer les objectifs et les utilisateurs
- Sélectionner l'information et la mettre en perspective

Exercice d'application : adaptation de la présentation et du contenu du tableau de bord aux besoins des différents destinataires

**Accompagner la mise en place**

- Déployer les tableaux de bord dans l'entreprise en s'assurant de leur appropriation par leurs utilisateurs
- Organiser et orchestrer les mises à jour

Plan d'action personnel : élaboration de différents tableaux de bord RH à partir des attentes spécifiques des participants, choix des indicateurs pertinents

**Construire et utiliser le bilan social**

- Cerner les enjeux et objectifs du bilan social
- Maîtriser le format et les principaux indicateurs du bilan social
- Intégrer le bilan social dans le dialogue social

Étude de cas : présentation commentée de bilans sociaux

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

## Modalités d'évaluation des acquis

Évaluation en 3 phases :

Pendant la formation : un bilan quotidien effectué par l'intervenant

À chaud : à la fin de la formation, un bilan qualité pour mesurer l'atteinte des objectifs

À froid : à J +3 mois, une évaluation du transfert des acquis en situation professionnelle

## Accessibilité de la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Le groupe M2I s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap : les détails de l'accueil des personnes sont consultables sur la page Accueil Handicap

## Modalités et délais d'accès à la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Les formations M2I sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 12 jours ouvrés.