

LES TABLEAUX DE BORD RH : Enjeux, conception et mise en œuvre

PROGRAMME DE LA FORMATION

2 jours



7 et 8 novembre 2023
9h30 - 17h00



IRA de Nantes



Xavier PRONO



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Définir les principaux enjeux de mise en place des tableaux de bord RH
- ✓ Déterminer des indicateurs pertinents au service de la gestion des ressources humaines
- ✓ Elaborer des tableaux de bord RH en cohérence avec la stratégie RH et adaptés aux besoins des acteurs RH



PUBLIC

Tout agent public



PREREQUIS

Aucun



METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Apport de connaissances
- ✓ Création d'une dynamique de groupe : pédagogie participative s'appuyant sur l'expérience et la coopération des participants à partir d'apports théoriques, d'illustrations pratiques, de partages d'expériences

I. Les principes généraux des tableaux de bord RH

- Le tableau de bord : un outil d'information, de pilotage et d'action de la stratégie RH de l'organisation
- Les critères de qualité, de fiabilité et d'objectivité
- La collecte des informations RH nécessaires aux tableaux de bord
- L'identification des interlocuteurs, des utilisateurs et des lecteurs

II. Les enjeux des tableaux de bord RH

a. *Un outil permettant d'analyser la situation de l'organisation et conduire un diagnostic*

- Un outil d'aide au contrôle interne de niveau 1, 2, et 3
- Un appui à la définition de la stratégie de l'organisation et du plan d'actions RH rattaché
- Analyse de modèles de tableaux de bord variés (effectifs et masse salariale, formation, recrutement...)

b. *Un outil d'aide à la décision*

- Un outil d'information, d'aide à la décision et du pilotage de l'organisation, en cohérence avec la stratégie RH
- Un outil de communication : informer en interne et se comparer à l'externe
- La mise en œuvre de plans d'actions préventives et correctives

III. Les étapes pour concevoir et élaborer un tableau de bord RH

a. *Construire des tableaux de bord RH selon des indicateurs RH pertinents*

- Définir les objectifs et les facteurs clés de succès
- Identifier et choisir les indicateurs RH à retenir selon la stratégie RH
- Adapter le tableau de bord aux différents utilisateurs

b. *Les éléments à analyser et à contrôler*

- Identifier les sources de données : rémunérations, effectifs, absentéisme, turnover, relations sociales...
- Traiter les données RH et les collecter auprès des différents services : implication des chefs de service et des agents et les former à leur utilisation

c. *Elaborer le tableau de bord RH sous un format opérationnel*

- La structure du tableau de bord pour répondre aux objectifs : élaborer des visuels clairs et percutants
- Les principales fonctionnalités logicielles permettant l'établissement des divers tableaux de bord
- Cas pratique : élaborer des tableaux de bord RH adaptés aux besoins des différents destinataires