

## Contrôle de gestion sociale : élaborer des tableaux de bord sociaux et contrôler la masse salariale

Organiser la construction de tableaux de bord sociaux pertinents et le pilotage de la masse salariale

Code <b>116129</b>	Durée <b>4 jours</b>	Tarif Inter* <b>2 735 € HT</b>
-----------------------	-------------------------	-----------------------------------

\*Repas inclus (en présentiel)

### PUBLIC

Responsables des ressources humaines – Responsables paie – Responsables des rémunérations – Gestionnaires paie – Contrôleurs de gestion sociale débutants

### PRÉ-REQUIS

Avoir des connaissances de base en paie et en rémunération

### LES POINTS FORTS

Chaque étape de la formation fait l'objet d'ateliers pratiques basés sur une entreprise fictive en tenant compte des besoins exprimés par les participants

Travaux sur les tableaux de bord et/ou le bilan social de son entreprise et remise de maquettes de tableaux de bord

Formateur expert du contrôle de gestion sociale

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

### SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :

## Objectifs pédagogiques

- Définir et mesurer les composantes de la masse salariale et leurs facteurs d'évolution
- Construire des tableaux de bord adaptés aux besoins des acteurs RH
- Déterminer des indicateurs pertinents au service de la gestion des ressources humaines

## Programme de la formation

### Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur recevra vos objectifs de progrès. Auto-évaluez vos compétences pour suivre vos progrès à l'issue de votre formation.

Masse salariale : la calculer, l'analyser et la contrôler (2 jours)

## Définir les enjeux et le périmètre de la masse salariale

### Identifier les enjeux de la masse salariale

- Enjeux RH
- Enjeux financiers
- Quiz : les différents enjeux de la masse salariale en entreprise

### Préciser les différentes définitions et notions de la masse salariale

- Les différentes notions : masse sociale, comptable, budgétaire, de référence
- Différence entre masse salariale et frais de personnel
- Distinguer les effectifs utiles aux calculs de la masse salariale
- Distinguer les effets : niveau, masse, report
- Jeu pédagogique : à l'aide de propositions, affecter les éléments à la bonne enveloppe
- Cas pratique : calculer l'impact d'une augmentation en début d'année

## Piloter la masse salariale

- ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
- ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

### ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : [care-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:care-formation@lefebvre-dalloz.fr)

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

## Simuler les augmentations générales et individuelles

- Examiner l'impact du GVT
- Etude de cas : définir les éléments qui entrent dans le GVT
- Calculer les impacts des augmentations individuelles en tenant compte des augmentations générales : affectation et liens entre les mesures
- Cas pratique fil rouge 1/5 : calculer les impacts AI selon les AG

## Interpréter les variations de personnel et d'activité

- L'impact du turn over : effet noria
- Prise en compte des entrées/sorties : effet d'effectif
- Faire varier son activité : variations d'horaires, embauches des CDD de surcroit
- Cas pratique fil rouge 2/5 : prendre en compte le turn over, entrées/sorties

## Intégrer les primes et avantages sociaux

- Evaluer l'impact de l'absentéisme
- Simuler les montants de primes et avantages sociaux
- Connaitre les éléments non soumis à charge
- Cas pratique fil rouge 3/5 : intégration des primes et avantages sociaux

## Préparer la présentation au CODIR

### Présenter la synthèse des mesures calculées précédemment

- Détail des mesures et coûts
- Cas pratique fil rouge 4/5 : simuler une présentation au comité de direction

### Construire le suivi mensuel du budget de la masse salariale

- Cas pratique fil rouge 5/5 : effectuer la construction du suivi mensuel du budget
- Tableaux de bord sociaux : comment les élaborer et les faire vivre ? (2 jours)

## Cerner 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

### Définir les caractéristiques du tableau de bord permettant de traduire les performances de l'entreprise

- Passer de la BDESE 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

- Un outil d'information
- Un outil d'aide à la décision
- Un outil 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

- Définir les objectifs, les facteurs clés de succès
- Collecter les informations
- Identifier et retenir les indicateurs RH pertinents par domaine
- Cas pratique : argumenter le choix d'indicateurs RH selon les objectifs de l'entreprise

### Créer des tableaux de bord en lien avec la stratégie RH

- Sélectionner l'information chiffrée
- Elaborer des visuels clairs et percutants
- Identifier les utilisateurs et adapter le tableau de bord aux différents interlocuteurs
- Déployer les tableaux de suivi et de pilotage dans l'entreprise et former les interlocuteurs 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

### Apprécier la performance de la fonction RH 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 bilatérales
- Un outil de communication : informer en interne et se comparer à l'externe
- Atelier : utiliser le tableau de bord RH en situation de travail

### Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources, auto-évaluer vos compétences acquises pendant votre formation et faciliter la mise en œuvre de vos



engagements dans votre contexte professionnel.

## A noter



En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.



## Prochaines sessions

...

### A DISTANCE, PARIS

- 21 Sep. au 13 Oct. 2026
- 30 Nov. au 17 Déc. 2026

