

Code
170045

Durée
6
jours

Tarif Inter*
4 225 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

PUBLIC

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

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

LES POINTS FORTS

Cycle animé par des professionnels du contrôle de gestion sociale privilégiant une approche opérationnelle des thèmes abordés

Construction d'outils pratiques réutilisables en situation professionnelle

Nombreux cas basés sur des entreprises fictives pour mettre en pratique les acquis de la formation

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 est la garantie de la qualité et de l'efficacité du transfert de compétences durant le parcours.
- En présentiel ou distanciel, en synchrone ou asynchrone, pendant ou à l'issue du parcours, la réussite de l'évaluation donnera lieu à un certificat « Lefebvre Dalloz ».

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

Objectifs pédagogiques

- Identifier les principes et les applications pratiques du contrôle de gestion sociale
- Construire des outils de gestion et pilotage RH simples et fiables
- Élaborer les différents scénarii et en mesurer les impacts financiers et humains

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur reçoit vos objectifs de progrès.

Contrôle de gestion sociale : les fondamentaux (2 jours)

Préciser le rôle et les missions d'un contrôleur de gestion sociale

- Pourquoi ce métier ?
- Les nouvelles missions d'un CGS
- Les principaux clients et partenaires

Maîtriser le coût du pilotage social de l'entreprise

- Distinguer les différentes notions d'effectif (théorique, réel, physique..)
- Identifier son absentéisme et son turnover
- Distinguer masse salariale et frais de personnel
- Evaluer l'importance des charges patronales
- Cas pratique : calcul des effectifs selon les terminologies et poids de l'absentéisme

Examiner les principaux reporting sociaux obligatoires

- Bilan social ou BDESE : lien avec la RSE
- Accord égalité H/F
- Index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Loi Rixain
- Directive européenne : CSRD
- Cas pratique : calculs d'index

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 : src-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.

Mettre en rapport image employeur (attractivité, fidélité) et CGS

- Importance des benchmark : où les trouver ?
- Engagement et satisfaction des salariés (eNPS : employee net promoter score)
- Valoriser les avantages au travers du BSI (bilan social individuel)
- Cas pratique : construction d'un BSI réutilisable dans son entreprise
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

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
- Connaître 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 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

- 7 Sep. au 13 Oct. 2026
- 7 Sep. au 27 Nov. 2026
- 3 Nov. au 17 Déc. 2026

