

Élaboration et suivi des outils de pilotage RH - Parcours 5 jours

Cette formation vise le bloc 1 de la certification RNCP35878 enregistrée auprès de France Compétence par SUP des RH.

PUBLIC

Chargés des ressources humaines -
Collaborateurs de la fonction RH -
Toute personne en charge des
dossiers RH

PRÉ-REQUIS

Avoir validé un diplôme ou titre de
niveau 5

Le candidat ne correspondant pas à
ces critères peut demander une
étude en commission pour la
Validation des Acquis Professionnels
(VAP).

LES POINTS FORTS

Le bloc de compétences est validé
par un certificat reconnu et
finançable par le CPF.

Chaque certificat de compétences a
une reconnaissance propre, il atteste
que vous possédez les compétences
requis sur le domaine
professionnel validé.

Vous pouvez aussi préparer le Titre
Chargé(e) des Ressources
Humaines dans son intégralité en
validant les 7 blocs de compétences
progressivement sur 5 ans.

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

- La réussite à l'épreuve certificative
permet la validation du bloc 1 de la
Certification RNCP35878 "Chargé
des ressources humaines".
Attention un bloc ne constitue pas
une certification. Pour obtenir la

Code
1946

Durée
**5
jours**

Tarif Inter*
**3 605 €
HT**

*Repas inclus (en présentiel)

Objectifs pédagogiques

- Gérer les tableaux de bord sociaux : élaboration, mise à jour et optimisation
- Construire et faire évoluer la BDESE en conformité avec le cadre légal
- Concevoir un plan de communication RH

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.

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

certification du titre RNCP35878 "Chargé des ressources humaines", il faut valider ses 7 blocs.

- Examen organisé par l'organisme certificateur Sup des RH :
 - ▶ En ligne ou en présentiel d'une durée de 3 heures
 - ▶ Une durée maxle de 5 ans pour valider l'intégralité du titre
- Taux de réussite des apprenants Lefebvre Dalloz Compétences à la certification : 100%

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

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

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
Construire et optimiser la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) (1 jour)

Construire et faire évoluer la BDESE conformément au cadre légal

Lister les 10 questions à se poser pour cerner la BDESE

- La BDESE, pour quelles entreprises ?
- Quel contenu ?
- Sur quelle période ?
- Qui a accès à la BDESE ?



- Quelles modalités d'accès à la BDESE ?
- Quelles modalités de mise à jour ?
- Quelle sécurité pour le contenu de la BDESE ?
- La BDESE outil d'information ?
- Quelles conséquences si la BDESE est incomplète ou non actualisée ?
- Faut-il négocier la BDESE ?

Identifier la démarche de construction de la BDESE

- Les 3 domaines de la BDESE : finance, RH et environnement
- Définir le périmètre de la BDESE
- Créer le répertoire des données de la BDESE
- Établir un planning de mise en place
- Les bonnes questions à se poser

Identifier les informations à communiquer au CSE

Détailler le domaine finance et activités

- Les éléments de la clôture annuelle
- L'analyse financière
- L'activité économique
- Le budget
- Les prévisions à 3 ans

Détailler le domaine social et RH

- Les effectifs et la masse salariale
- La politique Ressources Humaines
- La formation
- Les absences
- L'égalité hommes-femmes
- Les salariés handicapés
- Santé, sécurité et conditions de travail
- La qualité

Détailler le domaine environnemental

- Politique générale en matière environnementale
- Économie circulaire
- Changement climatique
- Articulation de la CSRD et de la BDESE : les données extrafinancières à mentionner
- Atelier fil rouge: construire la base de données unique à partir des données existantes et devant figurer dans la future base - dresser l'inventaire des informations communiquées au CSE et leur mode de production, lister les informations supplémentaires à intégrer dans la base, installer sous excel la structure du support de la BDESE, établir un cahier des charges sommaire des fonctionnalités

Communication RH : valoriser la politique ressources humaines de l'entreprise (2 jours)

Expliquer les enjeux et impacts de la communication RH

Préciser le contexte et l'évolution de la fonction RH

- Le rôle du développement des NTIC dans l'évolution des pratiques RH
- La communication RH : un enjeu stratégique pour l'entreprise et les salariés
- Partage d'expériences : quelles sont les conséquences de la digitalisation et les nouveaux enjeux stratégiques dans mon entreprise concernant la communication RH ?

Analyser les impacts de la communication RH pour les entreprises et pour les salariés

- Lien entre communication et gestion des ressources humaines
- Les acteurs et facteurs clés de succès
- Ecueils à éviter
- Autodiagnostic (analyse SWOT) : définir l'approche de la communication RH existant dans son entreprise

Etablir le processus et les étapes clés de la communication RH

Citer les clés de la communication RH

- Les notions de base de la communication
- Professionnel RH : acteur clé de la communication RH
- Quiz : notions et acteurs clés de la communication RH

Définir les étapes clés de la démarche de communication

- Positionnement et communication sur la fonction RH au sein de l'entreprise
- Rédaction des documents appropriés
- Choix de supports adéquats selon les éléments à communiquer
- Cas pratique : décrire les compétences et comportements en communication requis pour un RRH ou autre professionnel RH dans la perspective du développement d'un plan de communication RH

Organiser la communication RH de son entreprise en concevant un plan de communication

Analyser les objectifs et les pratiques de la communication RH

- Les objectifs de la communication RH
- Les pratiques de management en matière de partage et communication RH
- Autodiagnostic : quelles sont les pratiques de communication RH dans mon entreprise ?

Sélectionner les informations RH à communiquer en interne et en externe

- Moyens et supports de communication au service de la GRH
- Mise en place d'un plan de communication RH



- Evaluation de son plan
 - Autodiagnostic : identifier les bonnes pratiques de son entreprise en matière de communication RH et celles qui demandent à être développées
 - Plan d'actions : formaliser quelques axes clés de développement de son plan de communication RH
 - Quiz ludique de synthèse : les points clés de la communication RH
- Modalités d'évaluation du bloc certifiant
- Organisé par le certificateur Sup des RH :
 - Un examen en ligne ou en présentiel d'une durée de 3 heures
 - Une durée maximale de 5 ans pour valider l'intégralité du titre

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 27 Nov. 2026

