

Le pilotage des ressources humaines :

Mettre sous pilotage la fonction RH et élaborer des tableaux de bord

INTRA



Objectifs

- Mettre sous pilotage la fonction RH
- Définir les objectifs et indicateurs de performance et d'activités de la fonction RH
- Elaborer le tableau de bord de la fonction RH



Public

Responsables, membres des services ressources humaines



Prérequis

Avoir une connaissance du fonctionnement d'un service RH ou disposer d'une expérience dans un service RH



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation-action permettant aux stagiaires de définir en séance les objectifs et indicateurs de performance de la fonction RH et les leviers d'action
- Présentation et analyse des indicateurs de GRH utilisés dans les organisations publiques et privées

Définir des critères de résultats et de performance de la fonction RH

- Identifier les « clients » / bénéficiaires de la fonction RH
- Dédire des besoins et attentes des bénéficiaires, les normes de performance et les objectifs à atteindre
- Définir des indicateurs permettant d'évaluer le degré de satisfaction des bénéficiaires de la fonction RH
- Présentation des critères de résultats et indicateurs associés des différents processus RH (recrutement, formation, mobilité / gestion des carrières, GPRH, évaluation, paie, gestion administrative...) utilisés dans les organisations publiques et privées

✓ CAS PRATIQUE

Définir les objectifs et indicateurs de performance pour la fonction RH

Définir les leviers et indicateurs de pilotage

- Analyser les causes de dysfonctionnement ou de performance insuffisante
- Recenser les leviers d'action les plus à même d'agir sur le résultat
- Définir des indicateurs de pilotage permettant de suivre le degré de mobilisation des différents leviers
- Le formateur présente une grille d'analyse recensant les leviers et actions de nature à accroître l'efficacité des différents processus RH. Cette grille permet aux participants de se situer et de positionner leur organisation concernant les bonnes pratiques du domaine
- Intégrer les indicateurs de reporting dans son tableau de bord

✓ CAS PRATIQUE

Identification des leviers d'action et indicateurs de pilotage associés

Le tableau de bord équilibré

- Le tableau de bord équilibré pour mesurer la contribution de la fonction RH à la stratégie et à la performance de l'organisation
- Principes, avantages et inconvénients du tableau de bord équilibré
- Méthodologie d'élaboration du tableau de bord équilibré

L'efficacité de la fonction RH

- Efficacité et efficacité
- Optimiser les ressources et les moyens de la fonction RH : méthodologie d'identification de gain de productivité
- Suivre les effectifs : les différents ratios
- Le coût de la fonction RH

✓ EXERCICE

Identifier les gains de productivité au sein du service RH

Mesurer et suivre les dysfonctionnements et risques sociaux

- L'absentéisme : mesurer, analyser, prévenir
- Le taux de rotation (turn-over) : calculer, comparer, interpréter
- Le degré de conflictualité : mesurer, analyser, prévenir
- Les accidents du travail : mesurer, analyser, prévenir

✓ CAS PRATIQUE

Calculer différents taux et indicateurs liés à des dysfonctionnements et risques sociaux

Construire le tableau de bord de pilotage de la fonction RH

- Choisir la forme de tableau de bord la plus adaptée aux finalités poursuivies
- Les modalités de recueil, de renseignement et de traitement de l'information
- L'actualisation du tableau de bord
- La communication et la mobilisation des acteurs
- L'élaboration d'un glossaire des indicateurs

✓ CAS PRATIQUE

Rédaction d'une fiche indicateur pour les objectifs identifiés lors de la phase précédente