

Les outils de pilotage de la fonction RH



RH-16 2 Jours (14 Heures)

Description

La formation 'outils de pilotage RH' permet d'identifier les indicateurs et tableaux de bords pertinents pour montrer la contribution et l'impact des politiques RH sur la stratégie et la création de valeur de l'entreprise. Bâttir un système de pilotage RH fait partie des nouvelles attributions de la fonction RH. Il permet de valoriser la fonction et de de renforcer sa crédibilité auprès des différents interlocuteurs internes et externes.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

RRH. Chargé(e) d'études RH. Contrôleur de gestion sociale.

Prérequis

Aucun.

Les objectifs de la formation

- Construire le système de pilotage RH.
- Se doter d'indicateurs clés pour mesurer : les politiques de Gestion des RH, le climat social, la performance de la fonction RH.
- Vendre la contribution RH à la création de valeur.

Programme de la formation

Construire le système de pilotage de la fonction RH

- Définir ce qu'est un système de pilotage et ses différentes fonctions.
- Identifier les grandes familles d'indicateurs.
- Acquérir une méthodologie de construction d'un système de pilotage.

Adapter les systèmes de pilotage aux nouveaux enjeux de l'entreprise

- Comprendre les nouveaux enjeux de la fonction RH.
- Identifier les principaux facteurs d'évolution de la fonction RH et le rôle attendu.

Mesurer les attentes et la satisfaction des clients de la fonction RH

- Identifier les clients de la fonction RH.
- Définir les attentes en matière de tableaux de bord RH.

Piloter et optimiser les principaux processus RH

- S'organiser par processus.
- Se doter d'indicateurs pertinents pour piloter les processus RH (mobilité, recrutement, rémunération...).

Mesurer le climat social

- Identifier les signes avant coureurs de dégradation du climat social.
- S'appuyer sur les enquêtes de climat social.
- Se doter d'indicateurs du climat social et risques psycho-sociaux.

Mesurer la contribution de la fonction RH à la création de valeur

- Établir le diagnostic de la contribution de la fonction RH à la création de valeur.
- Se doter de tableaux de bord en lien avec la stratégie de l'entreprise et les évolutions juridiques et sociétales (RSE, seniors, égalité H/F...).

Faire son marketing RH en interne et en externe

n'as pas encore du programme