



Public

Chargé d'étude RH
Responsable du reporting social
Responsable ou gestionnaire paie

Prérequis

Aucun prérequis

Durée

2 + 2 jours soit 28 heures

En option : modules e-learning complémentaires
0,5 jours par module

Lieu

Nous consulter

Méthodes pédagogiques

Méthode active

- Alternance de supports théoriques, de lecture, de mise en situation et d'études de cas

Le + de la formation

- Formation opérationnelle : pour une mise en application facilitée dès le retour en entreprise
- En complément du présentiel, des activités multimodales, des outils et un suivi personnalisé est proposé via Mon Espace Formacom



Modalités et suivi d'évaluation

- **EVALUATION PREALABLE A LA FORMATION**
- **EN COURS DE FORMATION :** questions, jeux tests, cas pratiques, etc.
- **EVALUATION APPRECIATION L'ISSUE DE LA FORMATION « A CHAUD »**
- **EVALUATION FROID :** suivi de la mise en œuvre dans sa pratique professionnelle

Le contrôle de gestion sociale se situe à la croisée des chemins du contrôle de gestion, de la gestion sociale, de la gestion de la paie et de la gestion financière.

Son objectif est d'optimiser la politique sociale de l'entreprise en collectant, en analysant et en recoupant les données sociales de l'entreprise.

OBJECTIFS

- ✓ **Acquérir** les méthodes et les outils permettant de mettre en place une démarche de pilotage social
- ✓ **Élaborer** un bilan social
- ✓ **Connaître** la typologie des indicateurs RH et concevoir un tableau de bord social
- ✓ **Identifier, comprendre et suivre les évolutions** des effectifs et des frais de personnel
- ✓ **Chiffrer** les coûts des dysfonctionnements sociaux
- ✓ **Élaborer** le budget de la masse salariale et **optimiser** les coûts RH
- ✓ **Mesurer** l'impact financier des décisions RH
- ✓ **Élaborer** des outils pour améliorer et **piloter** la performance RH

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Module 1

La performance sociale

- ✗ La définition : performance sociale, indicateurs, leviers d'action, triangle magique de la performance sociale (efficacité, efficience et pertinence)
- ✗ Les outils de mesure : le bilan social et le tableau de bord social

Module 2

La masse salariale

- ✗ La définition
- ✗ La prévision de la masse salariale annuelle : effectif stable, effectif rentrant, effectif sortant
- ✗ L'impact des variations collectives de salaire : effet de niveau, effet de masse et effet de report
- ✗ L'impact des variations individuelles de salaire : écart sur effectif, écart sur structure professionnelle, écart sur composition d'ancienneté, écart sur taux nominal, effet GVT

Module 3

Le budget des frais de personnel (BFP) et d'effectif

- ✗ Les principales composantes
- ✗ Les objectifs d'élaboration
- ✗ Les 3 niveaux d'analyse budgétaire
- ✗ La démarche en 4 temps
- ✗ Les domaines de pilotage budgétaire

→ Focus : mesure et budgétisation des effectifs et des temps

Module 4

Le coût total du travail

- ✗ Les principales composantes
- ✗ Le coût de recrutement
- ✗ Le coût d'intégration
- ✗ Le coût de gestion
- ✗ Le coût de formation

Module 5

Le coût des dysfonctionnements et risques sociaux

- ✗ L'absentéisme
- ✗ Les accidents du travail
- ✗ Les risques sociaux (non QVT)

Module 6

Les fonctionnalités avancées d'Excel