

Le contrôle de gestion sociale

Cours Pratique de 3 jours - 21h

Réf : GSQ - Prix 2025 : 2 150 HT

Le contrôle de gestion sociale permet de piloter la masse salariale pour aider tout manager à réagir rapidement. Il est là pour mesurer l'impact et le coût des décisions à prendre. Il est indispensable pour préserver la pérennité de l'entreprise.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Piloter les effectifs et la masse salariale

Mettre en place un système d'aide au pilotage social

Maîtriser les différents budgets, leur élaboration et les articulations entre eux

Analyser les écarts entre réalisé et prévisionnel

TRAVAUX PRATIQUES

Alternance d'exercices d'application et d'études de cas réels. Utilisation d'Excel et élaboration de tableaux de bord.

LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 01/2024

1) Intérêt et utilité d'un contrôle de gestion sociale

- Connaître les grandes missions demandées.
- Construire en 5 étapes le système de pilotage social.
- Analyser les données sociales.
- Préconiser des plans d'actions.

Travaux pratiques : Echange sur les missions d'un système de pilotage social.

2) Piloter les effectifs

- Identifier les principales notions d'effectif.
- Analyser les salariés à prendre en compte pour le calcul de l'effectif.
- Connaître les différents calculs d'effectif.
- Mesurer la méthode du calcul des ETP (équivalents temps plein).

Travaux pratiques : Déterminer le décompte d'effectif, le coût financier direct et indirect du turnover.

3) Absentéisme et turnover

- Identifier les indicateurs liés à l'absentéisme et au turnover.
- Calculer le coût de l'absentéisme et évaluer celui du turnover.
- Analyser les pistes pour faire baisser l'absentéisme et les causes du turnover.

Travaux pratiques : Créer un tableau de suivi d'absentéisme convaincant.

4) Gérer la masse salariale

- Identifier les différents frais de personnel.
- Calculer une provision pour congés payés.
- Simuler les augmentations générales, individuelles et les conséquences des mouvements du personnel.
- Intégrer les éléments non permanents pour calculer les charges patronales.

Travaux pratiques : Analyser en sous-groupe un cas d'entreprise d'éléments non permanents non soumis à cotisation.

PARTICIPANTS

Gestionnaires RH, responsables Ressources Humaines, contrôleur de gestion.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

5) Suivre le budget de la fonction RH

- Créer une matrice de suivi de la masse salariale.
- Comprendre le contenu des principaux reportings sociaux.
- Rassembler les informations nécessaires à une base économique et sociale (BDES).
- Identifier les différents indicateurs de performance.
- Définir l'index de l'égalité Homme / Femme.
- Monter un budget RH percutant.

Travaux pratiques : Créer en sous-groupe un budget RH performant.

6) S'appuyer sur la pyramide des âges

- Cerner le rôle de la pyramide des âges.
- Interpréter la pyramide des âges.
- Mettre en place une pyramide des âges comme outil de pilotage pour les RH.

Travaux pratiques : Echange sur la manière d'assurer la pérennité de l'entreprise en optimisant l'usage des ressources à l'aide d'indicateurs ciblés.

7) Construire le tableau de bord de gestion sociale

- Bâtir un système de pilotage de la fonction RH.
- Cerner le rôle d'un tableau de bord de performance RH.
- Distinguer les indicateurs de pilotage et de performance.
- Agir grâce aux tableaux de bord.

Travaux pratiques : En individuel, créer une matrice d'un tableau de bord pour son entreprise.

LES DATES

CLASSE À DISTANCE
2025 : 16 juil., 29 oct.

PARIS
2025 : 09 juil., 22 oct.