



Tableaux de bord RH : 60 minutes pour les rendre utiles et percutants



Webinaire GERESO – Bérénice Jarry

Lundi 13 janvier 2025 – De 14h30 à 15h30

A PROPOS DE MOI

Bérénice JARRY

Consultante formatrice

- Paie 
- Ressources Humaines 



QUI SOMMES-NOUS ?



Nos métiers



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



À votre service
depuis 40 ans !



Vous soupirez en ouvrant vos tableaux de bord RH ?

Vous vous plaignez de les remplir pour rien car personne ne s'en sert ?

Vous les trouvez trop complexes ?

Vous avez l'impression de perdre votre temps à remplir des tableaux sans leur donner de sens ?

Sondage



Concernant vos tableaux de bord RH, diriez-vous qu'ils sont
(plusieurs réponses possibles) :

- inexistants
- utilisés fréquemment
- rarement utilisés
- trop nombreux
- pertinents
- trop compliqués/techniques
- autre : préciser dans le chat

Un outil



Panorama de l'entreprise

Impact de la politique RH

Indicateurs clés

Données sociales

Des objectifs



S'assurer que la stratégie RH est appliquée et pertinente

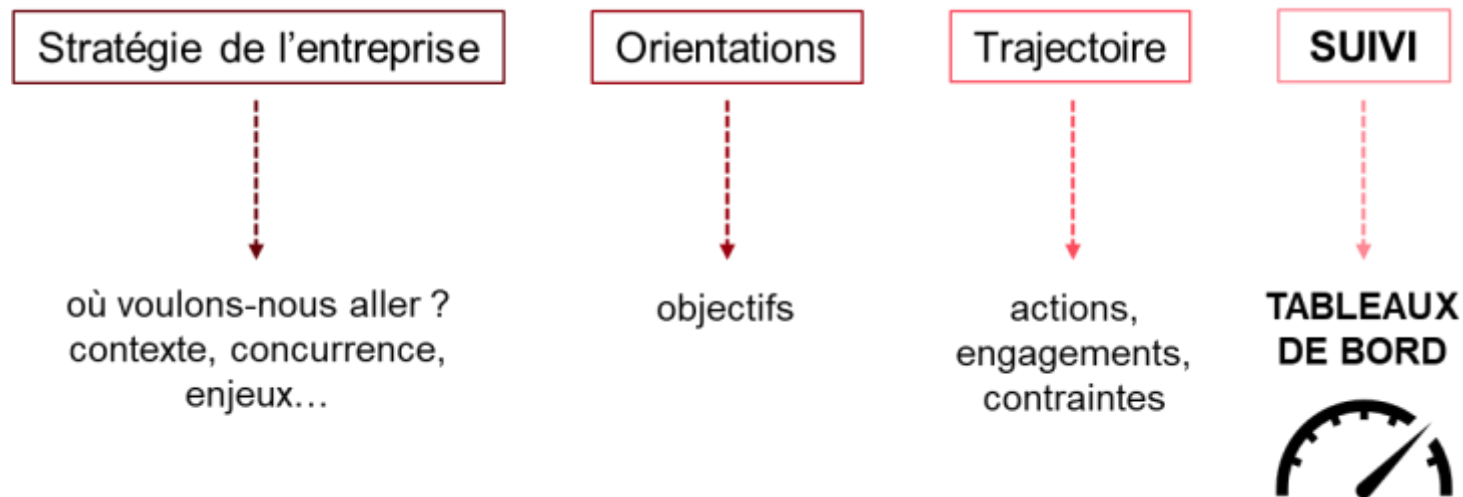
- Avoir une visibilité 360°
- Identifier les dysfonctionnements
- Déterminer l'impact des actions RH
- Comparer les situations dans le temps
 - Mesurer les écarts

Se concentrer sur le plus significatif

Des objectifs



Démarche de pilotage



PROBLEMATIQUE → STRATEGIE → PILOTAGE

Différences avec le bilan social



Bilan social / BDESE

Tableau de bord RH ?

A destination de qui ?

inspection du travail, actionnaires, CSE

équipe RH, DRH, Direction Générale

Obligatoire ou facultatif ?

obligatoire

facultatif

Pour quelles entreprises ?

+300 / +50 salariés

toutes

Différences avec le bilan social



Bilan social

Définition

Document établi par l'employeur récapitulant les principales données chiffrées sur la situation sociale de l'entreprise de l'année écoulée et des deux années précédentes. Exemples des données présentes : emploi, rémunérations, conditions de travail, formation des salariés.

[Retour](#)

Base de données économiques, sociales et environnementales

Définition

Base de données regroupant l'ensemble des informations économiques, sociales et environnementales de l'entreprise mise à disposition du comité social et économique par l'employeur.

[Retour](#)

Conception



- 1 Contextualiser → Périmètre
- 2 Définir → Objectifs **S** **M** **A** **R** **T**
- 3 Piloter → Actions
- 4 Mesurer → Indicateurs
- 5 Synthétiser → Tableau de bord
- 6 Détailler → Tableau de bord complémentaire

Conception



S

Spécifique : clairement défini, précis, concret, formulé simplement

M

Mesurable : quantifiable, critères tangibles (indicateurs) pour mesurer

A

Ambitieux / Acceptable : nécessite un peu d'efforts mais est accepté

R

Réaliste : accessible, ne doit pas être hors d'atteinte

T

Temps : période temporelle à l'issue de laquelle évaluer l'objectif

Masse salariale

Synthèse

Absentéisme

Formation

Masse Salariale

Turn-over



Dashboard



Rapports



Partager



Effectif total

104

Période : mois en cours

Masse salariale

2,82 M€

Période : année en cours

Coût total des effectifs

443,7 K€

Période : mois en cours

Coût moyen/salarié

4 266 €

Période : mois en cours

Masse salariale brute par mois (K€)



Croissance de la MS

1.1%

Période : mois en cours / m-1

Croissance de l'effectif

0.9%

Période : mois en cours / m-1

Hs supplémentaires

416

Période : mois en cours

Hs complémentaires

64

Période : mois en cours

<https://images.app.goo.gl/njs68PMuAkRTnDED7>

TABLEAU DE BORD - RESSOURCES HUMAINES

2016 (janv - déc)

vendredi 26 février 2016



Imprimer

| Masse salariale | En % / M.S. | Moyenne Salaires | Effectif | Femmes | Hommes | Moyenne d'âge | CADRE | NON CADRE | CDI | CDD | AUTRES |
|-----------------|-------------|------------------|----------|--------|--------|---------------|-------|-----------|-----|-----|--------|
| 6 602 757 € | 100 % | 23 276 € | 284 | 178 | 106 | 47 ans | 79 | 205 | 280 | 4 | 0 |

TOP 5 des plus hauts salaires

| Mat. | Noms | Prénoms | Services | Salaires | En % / Cumul |
|------|---------|------------|------------|----------|--------------|
| 273 | Nom 273 | Prénom 273 | Direction | 89 317 € | 1 % |
| 4 | Nom 4 | Prénom 4 | Direction | 83 725 € | 1 % |
| 132 | Nom 132 | Prénom 132 | Direction | 75 413 € | 1 % |
| 10 | Nom 10 | Prénom 10 | Direction | 69 270 € | 1 % |
| 232 | Nom 232 | Prénom 232 | Production | 64 973 € | 1 % |

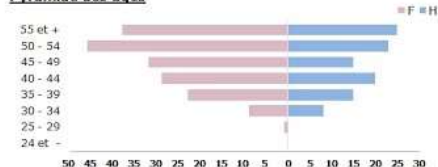
TOP 5 des plus bas salaires

| Mat. | Noms | Prénoms | Services | Salaires | En % / Cumul |
|------|---------|------------|------------|----------|--------------|
| 69 | Nom 69 | Prénom 69 | Production | 11 712 € | 0 % |
| 74 | Nom 74 | Prénom 74 | Production | 11 970 € | 0 % |
| 258 | Nom 258 | Prénom 258 | Production | 12 003 € | 0 % |
| 85 | Nom 85 | Prénom 85 | Production | 12 077 € | 0 % |
| 51 | Nom 51 | Prénom 51 | Production | 12 282 € | 0 % |

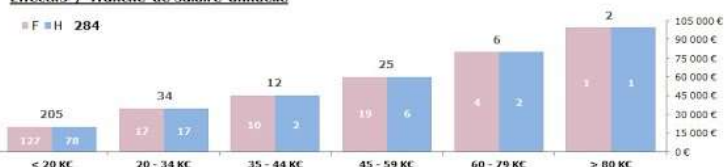
Liste du Personnel

| Mat. | Noms | Prénoms | Sexe | Date embauche | Age | Ancienneté | Statut | Echelon | Secteurs | Services | Salaires | En % / Cumul |
|------|--------|-----------|-------|---------------|--------|-------------|---------|---------|----------|---------------|----------|--------------|
| 1 | Nom 1 | Prénom 1 | Femme | 12/03/1993 | 52 ans | 22 année(s) | Employé | 3 | Nord | Maintenance | 18 296 € | 0 % |
| 2 | Nom 2 | Prénom 2 | homme | 23/10/2004 | 41 ans | 11 année(s) | Cadre | 5 | Sud | Production | 60 092 € | 1 % |
| 3 | Nom 3 | Prénom 3 | homme | 26/12/1989 | 52 ans | 26 année(s) | Ouvrier | 1 | Est | Production | 14 056 € | 0 % |
| 4 | Nom 4 | Prénom 4 | Femme | 03/03/2003 | 39 ans | 12 année(s) | Cadre | 1 | Ouest | Direction | 83 725 € | 1 % |
| 5 | Nom 5 | Prénom 5 | homme | 12/05/2001 | 42 ans | 14 année(s) | Cadre | 4 | Nord | Maintenance | 44 471 € | 1 % |
| 6 | Nom 6 | Prénom 6 | homme | 21/12/1997 | 46 ans | 18 année(s) | Ouvrier | 1 | Sud | Maintenance | 1 084 € | 0 % |
| 6 | Nom 6 | Prénom 6 | homme | 21/12/1997 | 46 ans | 18 année(s) | Ouvrier | 1 | Sud | Production | 12 441 € | 0 % |
| 7 | Nom 7 | Prénom 7 | Femme | 24/06/1990 | 53 ans | 25 année(s) | Employé | 2 | Est | Production | 17 612 € | 0 % |
| 8 | Nom 8 | Prénom 8 | homme | 19/12/1985 | 57 ans | 30 année(s) | Employé | 2 | Ouest | Maintenance | 17 481 € | 0 % |
| 9 | Nom 9 | Prénom 9 | homme | 02/09/1987 | 58 ans | 28 année(s) | Employé | 2 | Sud | Commercial | 17 614 € | 0 % |
| 10 | Nom 10 | Prénom 10 | homme | 30/10/1985 | 57 ans | 30 année(s) | Cadre | 4 | Est | Direction | 69 270 € | 1 % |
| 11 | Nom 11 | Prénom 11 | Femme | 04/03/1990 | 54 ans | 25 année(s) | Cadre | 4 | Ouest | Administratif | 41 931 € | 1 % |

Pyramide des âges



Effectifs / Tranche de salaire annuelle



Années

2016

Mois

janv févr
mars avr
mai juin
juil août
sept oct
nov déc

Secteurs

Est
Nord
Ouest
Sud

Services

Direction
Informatique
Maintenance
Production
QUEST

Indicateur

Un **indicateur** est un outil d'évaluation et d'*aide à la décision*, élaboré à partir d'un élément mesurable ou appréciable permettant de considérer l'évolution d'un processus par rapport à une référence.

Rôle [modifier | modifier le code]

- Des indicateurs synthétiques facilitent la *communication*, notamment par un langage et *référentiel* commun.
- *Évaluation* des politiques, de progrès, de tendances...
- Identification des mécanismes propres à un domaine (indicateur sectoriel)
- Évaluation de la pertinence ou de l'efficacité d'une réponse à un problème (par exemple de la *compensation d'impacts*)
En fournissant des données quantifiées, il permet de déterminer concrètement le nombre et la qualité des dispositifs à mettre en place lors de la perturbation d'un milieu par l'Homme et ses activités.
- Évaluation de la performance d'une organisation (exemple en *logistique* : taux de service)
- Évaluations particulières, par exemple du degré d'adaptation des espèces et écosystèmes au *changement climatique* et de l'importance de ce dernier en termes d'impacts écologiques.
- Information et éducation des *citoyens* :

Caractéristiques [modifier | modifier le code]

Un indicateur efficace doit répondre à plusieurs critères :

- robuste, fiable, précis et donc spécifique : l'interprétation doit être stable et cohérente dans le temps ;
- sensible : il doit refléter effectivement les variations de ce qu'il est censé synthétiser ou mesurer ;
- compréhensible, simple et utilisable par tous les acteurs (protocole simple et applicable dans le temps, d'heure en heure ou d'année en année par exemple) ;
- pertinent par rapport à l'objectif concerné (par exemple pour mettre en évidence les liens entre les différents composants du système ou de l'écosystème) ;
- coût acceptable par rapport au service qu'il rend ;
- utile : le fait de le considérer doit ajouter de l'information à la prise de décision.



WIKIPÉDIA
L'encyclopédie libre

Indicateur



Qu'est-ce qu'un bon indicateur ?

Outil de mesure... pour éviter d'avancer à l'aveugle dans la gestion RH

Aligné sur la stratégie de l'entreprise et ses objectifs

Mettre sous contrôle NOS problématiques

Couvre TOUTE la performance RH

Fournir des plans d'action

Indicateur



Qu'est-ce qu'un bon indicateur ?

Valide

Mesure-t-il le résultat ?

Durable

La mesure est-elle uniforme dans le temps, non sensible aux changements ?

Simple

L'information est-elle facile à recueillir et à analyser ?

Utile

L'information sera-t-elle utile à la prise de décision ?

Indicateur



Différents types d'indicateurs

Indicateur de niveau



Analyser la situation
présente

Indicateurs d'alerte



Réagir
rapidement

Indicateur d'anticipation



Anticiper le
futur proche

Indicateur



Pour conclure :

Pertinence

Présentation

Analyse

Présentation

Soyez visuels !



Mais attention : le mieux est l'ennemi du bien !

Synthèse



Accueil du blog Nos Rubriques Top Articles Charte

Tableau de bord RH : que doit-il contenir ?

Avec le développement des outils numériques et la massification des données, le tableau de bord est devenu essentiel. Il devient un outil de pilotage stratégique pour mesurer la performance de ressources humaines au sein de l'entreprise. Mais, quels éléments doit-il contenir pour être utile et pertinent ? Voici les points clés à retenir pour **réaliser un tableau de bord** qui aide à gérer les ressources humaines clairement et efficacement.

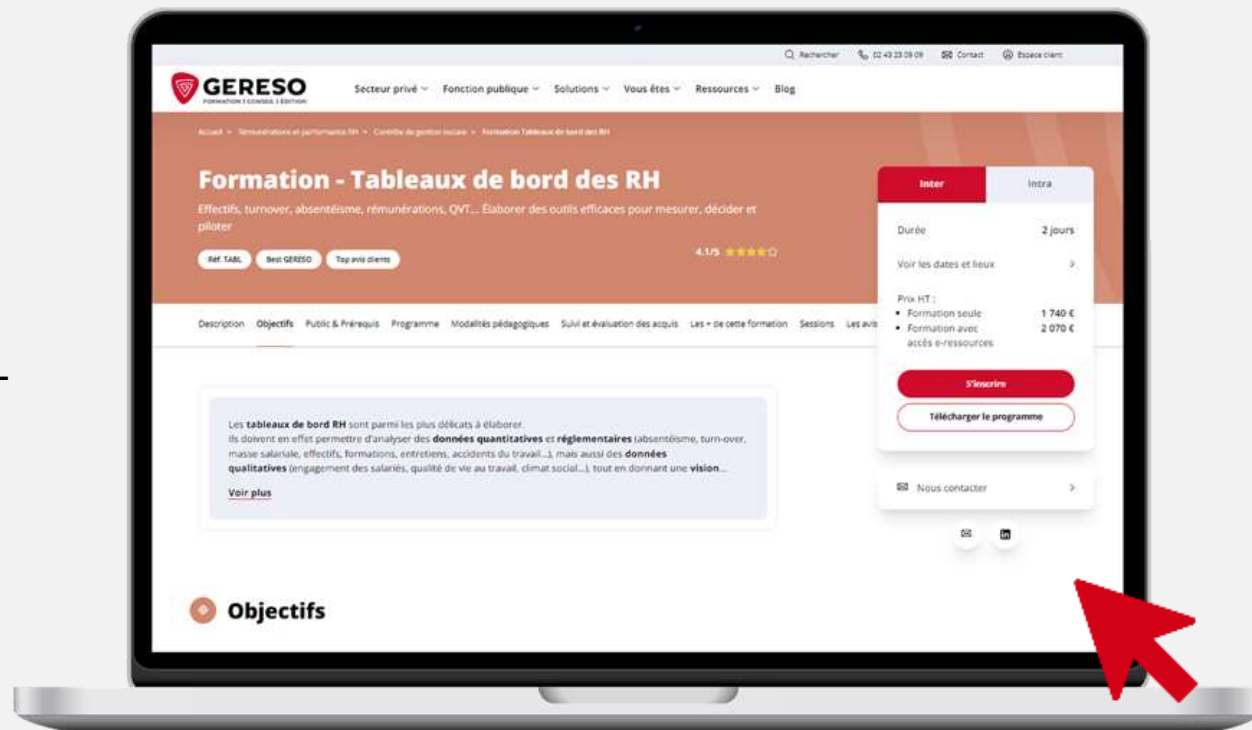
Posté le 8 novembre 2024 par l'équipe GERESO



Un tableau de bord RH bien construit transforme les données en leviers stratégiques pour piloter efficacement la performance des équipes.

Pour aller plus loin

www.gereso.com/TABL





Avez-vous des questions ?

MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr