



# **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

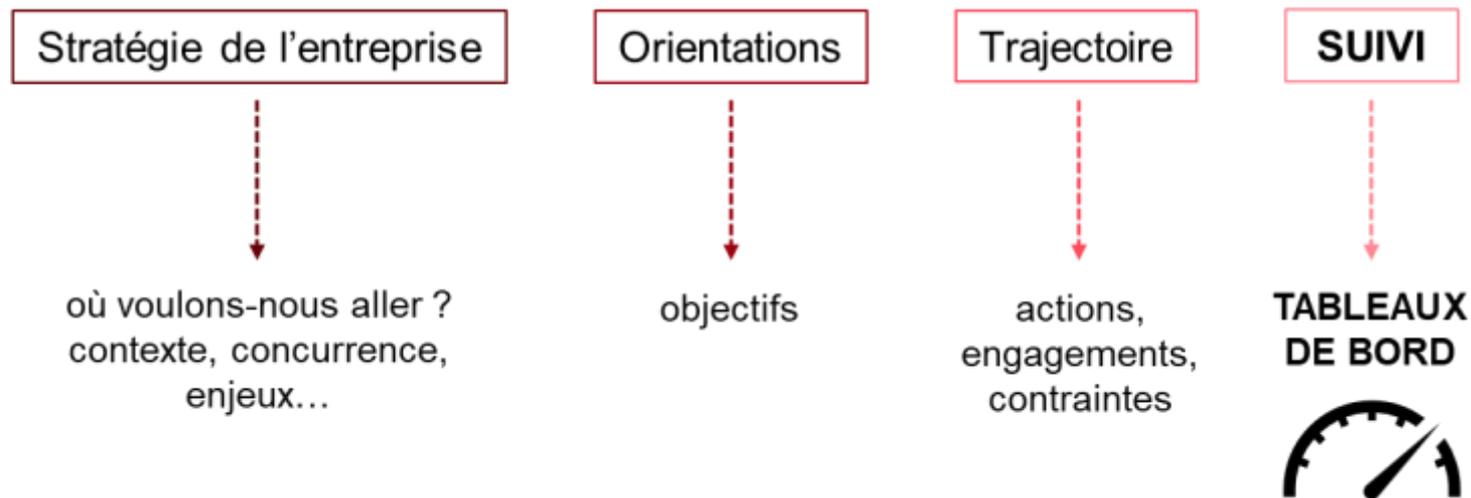
- Avoir une visibilité 360°
- Identifier les dysfonctionnements
- Déterminer l'impact des actions RH
- Comparer les situations dans le temps
  - Mesurer les écarts

## 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€**

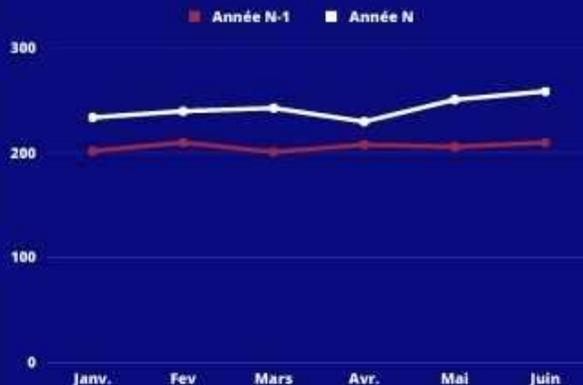
Période : mois en cours

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 %

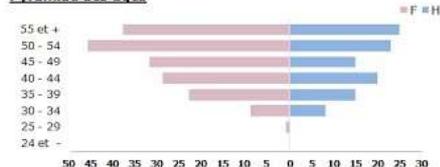
## TOP 5 des plus bas salaires

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 %

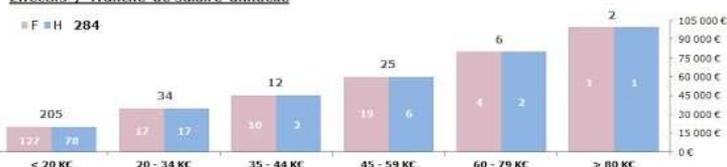
## Liste du Personnel

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.

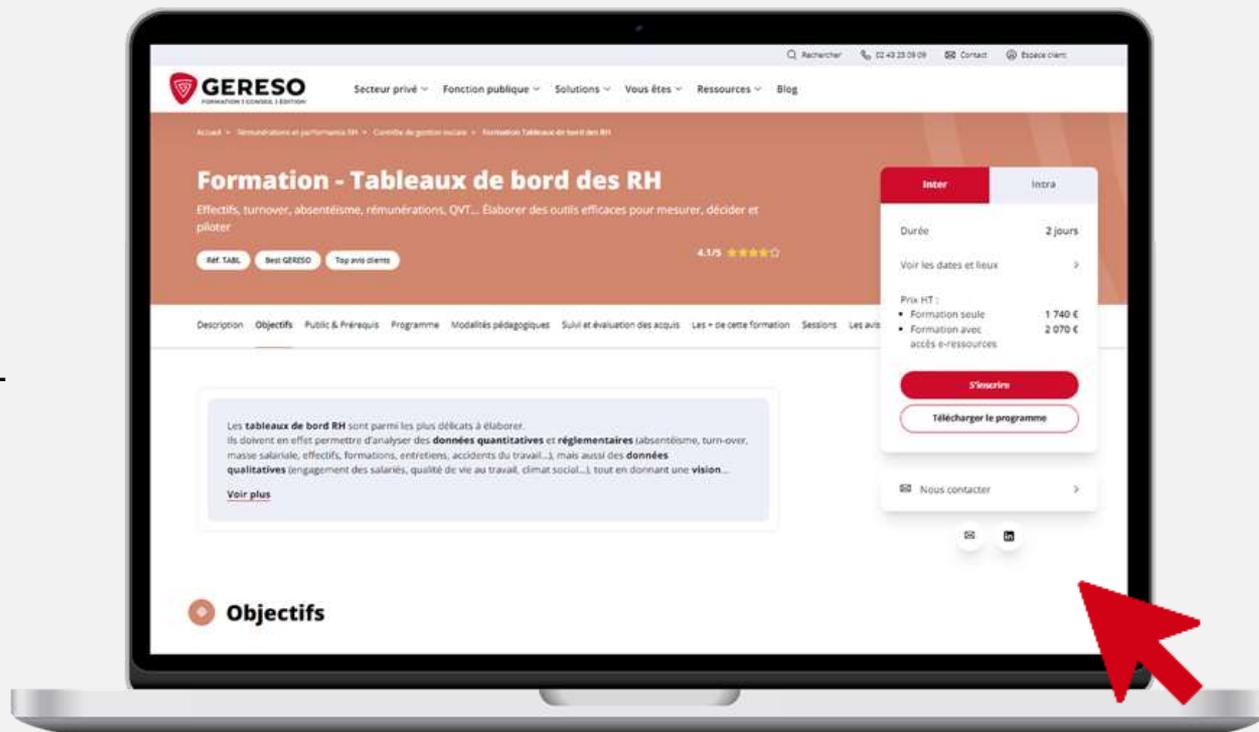
Posté le 8 novembre 2024 par l'équipe GERESO



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](mailto:formation@gereso.fr)