

## OBJECTIFS

- Acquérir les techniques, méthodes et outils en matière pilotage social un instrument à forte valeur ajoutée et évolutif pour une bonne évaluation et un meilleur suivi de toute le politique social de l'entreprise.

## RESULTATS ATTENDUS

A la fin, les participants seront capables de:

- **Elaborer un bilan social**
- **Construire et gérer un tableau de bord social**
- **Conduire un processus d'audit des RH avec efficacité ;**
- **Mettre en place les indicateurs permettant d'identifier les risques et les opportunités de changement ;**

05 jours - 500 000 FCFA HT  
par participant

03 au 07 DECEMBRE 2012  
DAKAR (NOVOTEL)  
9h 00 – 15h 00.  
Date limite d'inscription : 21  
novembre 2012

## ALFRED BIAOU.



DIRECTEUR DE  
TALENTS PLUS  
CONSEILS,  
FORMATEUR  
SENIOR, 18 ANS  
D'EXPERIENCES

ALFRED BIAOU, DIRECTEUR DE TALENTS PLUS CONSEILS, TOTALISE AUJOURD'HUI 18 ANS D'EXPERIENCES EPROUVEES DANS LE DEVELOPPEMENT DES OUTILS GRH ET LE TRANSFERT DES COMPETENCES DANS CE DOMAINE. TITULAIRE D'UN DESS EN GRH, IL A DEVELOPPE ET FORME LES CADRES ET LE PERSONNEL RH EN OUTILS DE GRH DANS LES INSTITUTIONS CI-APRES : ECOBANK (BENIN, NIGER), BAT AU NIGER, BENIN ET TOGO, SONAPRA, GTZ, PLAN BENIN, TOTAL, CHEVRON, BSIC, MINISTERES (DEVELOPPEMENT RURAL ET FINANCES) AU BENIN, MTN BENIN, AFRICAINE DES Assurances, BCEAO, etc.

# OUTIL DE PILOTAGE SOCIAL : Tableau de bord, Bilan Social & Audit social

PARTICIPANTS ATTENDUS : DRH- DAF- CHEF DU PERSONNEL- CADRES & TECHNICIENS DU SERVICE DU PERSONNEL-GPEC

## CONTENU DE LA FORMATION

L'audit est un ensemble de techniques permettant d'analyser et d'évaluer les méthodes de l'entreprise. Plus simplement, auditer c'est mesurer des écarts entre des faits constatés et un ou des référentiels (normes, code du travail, textes réglementaires) grâce à des indicateurs de conformité, de pertinence et de cohérence, de faisabilité, d'efficacité... Pour le réaliser avec efficacité, il faudrait l'existence d'outils pertinents de GRH au sein de l'entreprise comme le bilan social et les tableaux de bord. Ils constituent des outils stratégiques pour la DRH et pour toute l'entreprise à condition qu'on recense les bons indicateurs qui seront présentés de manière pertinente à chacun des destinataires (services internes, partenaires sociaux, etc.).

## CONTENU DE LA FORMATION

RUBRIQUES	CONTENU
MODULE 1 : UNE POLITIQUE RH DYNAMIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>↘ Les enjeux du pilotage social</li> <li>↘ La place des RH dans la stratégie d'entreprise</li> <li>↘ La contribution du pilotage social à la mise en place de la stratégie</li> <li>↘ Les principes fondamentaux du pilotage social</li> <li>↘ Bâtir un système de pilotage</li> <li>↘ Quels outils pour quelles informations ?</li> <li>↘ Les acteurs et les destinataires</li> <li>↘ Tableau récapitulatif</li> </ul>
MODULE 2 : LE TABLEAU DE BORD ET LE BILAN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>↘ Le système d'information et de pilotage social</li> <li>↘ L'organisation du système d'information social, le SIRH et ses niveaux d'enjeux</li> <li>↘ Définition, Objectifs &amp; Contenu</li> <li>↘ Exploitation et limites</li> <li>↘ Agir grâce aux tableaux de bord</li> <li>↘ Le pilotage social : désigner les cibles, mesurer les résultats, opérer les régulations</li> <li>↘ Le tableau de bord, un outil de gestion et d'aide au pilotage</li> <li>↘ Exemples de tableaux de bord</li> <li>↘ Les principaux indicateurs</li> <li>↘ Les graphiques et La pyramide des âges</li> <li>↘ La maîtrise de l'information sociale : nature contrainte et règles de fonctionnement</li> <li>↘ La performance et sa mesure, la valorisation des Ressources Humaines</li> <li>↘ L'expression d'un nouveau besoin : les groupes et le pilotage international</li> <li>↘ La conception et la mise en œuvre des tableaux de bord sociaux</li> <li>↘ Le bilan social comme référentiel ?</li> <li>↘ le tableau de bord équilibré</li> </ul>
MODULE 3 : L'AUDIT DES RESSOURCES HUMAINES	<ul style="list-style-type: none"> <li>↘ Définition</li> <li>↘ Objectifs</li> <li>↘ Différentes sortes d'audit RH</li> <li>↘ Processus d'élaboration et contenu des audits RH</li> </ul>

RESSOURCES HUMAINES

# Session de formation régionale

A retourner au Département Formation du Cabinet TALENTS PLUS CONSEILS au plus tard le 23 novembre 2012.

M ..... Fonction.....  
 Société.....  
 Adresse.....  
 .....  
 Tel : ..... Fax : ..... E-mail : .....

Thème de la formation	<i>OUTIL DE PILOTAGE SOCIAL</i>
Date	03 au 07 décembre 2012
Lieu	DAKAR

Inscrit les personnes suivantes à la formation mentionnée :

N°	Nom et prénoms	Fonction	Frais d'inscription HT en F CFA
1			
2			
3			
4			
5			

Montant total HT des frais d'inscription.....F CFA HT

Les frais d'inscription incluent les documentations remises en session, une pause-café et une pause déjeunée. Ils ne comprennent ni les frais de déplacement, ni ceux de l'hébergement du ou des participants. Le tarif des frais d'inscription s'entend par participant et pour toute la durée de la formation.

Le règlement du montant total des frais d'inscription doit être impérativement joint à la présente fiche d'inscription. Avec précision du mode de règlement :

- En espèces
- Virement bancaire au nom de TALENTS PLUS CONSEILS SARL

Compte ECOBANK – BENIN – N°: 001001151102874802

Toute demande d'inscription sera considérée comme effective uniquement à réception du règlement du montant des frais d'inscription.  
 Les règlements en espèces pourront se faire le 1<sup>er</sup> jour de la formation contre délivrance de la facture.

Fait à \_\_\_\_\_, le.....2012

Cachet et signature  
 (Faire précéder la signature de la mention "Bon pour accord")