

Implanter et construire la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés et alimenter le dialogue social



Domaine : Gestion administrative des ressources humaines

Identification catalogue : 5601

Public concerné : Responsables RH, Responsables paie

Prérequis : Aucun

OBJECTIFS PROFESSIONNELS

- Respecter ses obligations en matière de BDES et de reporting social.
- Identifier et préparer les informations à communiquer au CSE.
- Alimenter sa BDES en ateliers de pratique professionnelle accompagné (e) par le formateur

PROGRAMME ET OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Identifier le cadre juridique de la BDES et des autres rapports sociaux

- Appliquer les obligations réglementaires liées à la BDES en matière de taille d'entreprise, de calendrier, de structure et d'indicateurs
- Organiser le lien entre la BDES et les Instances Représentatives du Personnel : accès, confidentialité, supports possibles, adaptations et négociation
- Produire les supports exigés pour les 3 consultations obligatoires du CSE
- Développer un outil unique au service des différents reporting sociaux : bilan social – rapport annuel, rapport de situation comparée H/F, information récurrente du tableau de bord présenté au CSE
- Construire les documents utiles aux Négociations Annuelles Obligatoires : rémunération -temps de travail – partage de la valeur ajoutée, égalité professionnelle Femmes Hommes et Qualité de vie au travail, Gestion des emplois et des parcours professionnels

Manipuler l'outil Excel fourni

- Manipuler le support Excel prêt à l'emploi
- Identifier le sommaire, la nomenclature et le fonctionnement global
- Différencier les 2 domaines et les thèmes
- Indiquer les liens entre la BDES et les différents reportings et autres informations des IRP afin de répondre directement aux obligations dans cadre du dialogue social
- Organiser la mise à jour de la BDES et déterminer la fréquence d'actualisation

Mettre en pratique avec les données de son entreprise de N-2 à N+3 : Réalisation de sa BDES en atelier de pratique professionnelle

- Alimenter les données relatives à l'évolution des effectifs par contrat, âge, ancienneté, par catégorie socio-professionnelle, ...
- Analyser la politique sociale : emploi des handicapés, stagiaires, formation, sous-traitance, durée du travail, sécurité et accidentologie, activités sociales et culturelles ...
- Produire les informations relatives à la politique de rémunération : répartition de la masse salariale, égalité femmes/hommes et situation comparée, épargne salariale, périphériques légaux et statutaires ...
- Administrer les données financières et économiques : situation de l'entreprise, investissements, fonds propres, rémunération de l'actionnariat, flux financiers, sous-traitance et partenariat, transfert de capitaux
- Apprécier le choix des graphiques pour une information pertinente

TECHNIQUES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES POSSIBLES

- Formation en distanciel à l'aide de l'outil ZOOM fourni par nos soins
- Les supports de cours au format PDF sont disponibles sur le padlet dédié à chaque formation
- Travail en sous-groupes, mise en commun, méthodes pédagogiques découverte et interrogative
- Supports de travail de groupe partagés en ligne (mindomo, docs, sheets, slides, drawings)
- Outils pédagogiques NTIC (en fonction des formations) : Tagul, scrumblr, xmind, answergarden, learningapps, ...)
- Productions de supports pour utilisation professionnelle ultérieure
- Quiz type Kahoot

EVALUATIONS

Toutes les formations dispensées par ADOUR RH comportent 4 niveaux d'évaluation à chaud :

- Evaluation diagnostic : permet d'identifier les pré-acquis et les représentations initiales.
- Evaluation formative : la session de formation est ponctuée à la fin de chaque séquence d'une évaluation formative ayant pour objectif de situer la progression de l'apprenant par rapport à l'objectif donné.
- Evaluation sommative : dresse un bilan des connaissances et des capacités de l'apprenant à l'issue de la formation
- Evaluation de la satisfaction du participant : permet à l'apprenant de s'exprimer sur l'organisation de la formation, son ressenti quant à la mise en œuvre des compétences transférées.