

## LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUE S ET SOCIALES - BDU

### CONTENU

#### Comprendre les enjeux de la loi et les obligations de l'employeur

- Connaître et maîtriser la nouvelle réglementation et les nouvelles obligations de l'employeur en matière d'information et de consultation des IRP : la création de la BDES, entreprises concernées, délais, accès, rôle du CE.
- Déterminer le contenu de la base de données économique et sociale : informations à indiquer, périmètre, durée, mise à jour.
- Mesurer les conséquences des nouvelles obligations d'information et de consultation sur celles existantes : calendrier, regroupement des consultations, l'articulation entre la consultation sur les orientations stratégiques et les autres consultations existantes

#### Anticiper les impacts techniques et managériaux de la mise en œuvre

- L'impact de ce nouveau mode d'accès à l'information sur le dialogue social :
- Le partage de l'information entre les acteurs du dialogue social
- Sécuriser les accès à la base : la problématique de la confidentialité
- Choisir l'approche la plus pertinente pour élaborer et enrichir la base : négociation, consultation des IRP
- L'avis consultatif du CE
- La possibilité d'élargir la base
- L'impact sur les expertises du CE
- Les attentes des IRP et délégués syndicaux (benchmark des pratiques)

#### Construire la base à partir des obligations et de la réalité des outils actuels de l'entreprise

- Etablir un diagnostic des informations communiquées
- La problématique du support de la base de données
- Choisir un support adapté à votre entreprise (moyens, dialogue social...)
- Tour d'horizon des différents supports possibles
- Les enjeux liés à la mise en place de tableaux de bords en support de la BDU

#### Approche collective de la construction de la GED avec ses interlocuteurs internes (DAF, DRH, Direction, partenaires sociaux)

- Présenter la démarche /chaîne de production de l'information
- Rendre cohérent le document
- Alimenter la future base et mettre à jour régulièrement
- L'archivage

#### Transformer cette obligation en opportunité de gestion du personnel

- Définir le projet de l'entreprise et évaluer les besoins en main d'œuvre /compétences
- Construire le parcours du salarié et faire émerger les besoins en compétences
- Réviser les outils existants et créer les nouveaux
- Mettre en place une démarche coactive synchronisant cycle social, cycle économique et cycle de travail

### Objectifs - le participant sera capable de :

- Intégrer de manière opérationnelle les nouveautés législatives, réglementaires et jurisprudentielles
- Dégager des solutions pratiques pour votre entreprise
- Confronter ses pratiques à celles des autres participants
- Sécuriser vos pratiques RH

**Durée :** 1 jour soit 7 heures

### Public :

- Directeur des Ressources humaines
- Direction

### Méthode pédagogique :

La pédagogie est basée sur alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles.

### Moyens pédagogiques :

- Salle de formation équipée de mobilier propre à la réalisation de la formation
- Tableau blanc – Paper Board
- Vidéo projecteur ou écran
- Etude de cas
- Diaporama et autres supports écrits commentés
- Support de cours

### Horaires

9h00 – 12h30 et 14h00 – 17h30

### Informations

#### complémentaires :

Valérie LEVADE – 05.34.28.19.01

*L'action de formation ne donne pas lieu à une évaluation des acquis.*