

**Résumé :**

La fonction Ressources Humaines se présente de plus en plus comme un vrai partenaire en interne pour l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise, face à ce constat, il reste indispensable que la gestion et le pilotage des RH s'établissent à un certain niveau de synthèse et disposent des outils nécessaires pour la maîtrise de l'évolution des activités, le pilotage de la performance, la prise de décision pour une vraie création de valeur

Dans la même logique, il va sans dire qu'en RH comme dans les autres domaines, la qualité et l'efficacité du pilotage et des décisions sont étroitement dépendantes à la qualité des informations et indicateurs détenus en amont et leur degré de synthèse et de pertinence

Dans cette perspective, le tableau de bord social semble être un outil indispensable pour le pilotage de la fonction RH qui permet, d'une part de suivre l'évolution des données sociales et de détecter les dysfonctionnements en essayant de détecter leurs causes et alerter les responsables sur ses dysfonctionnements afin de les corriger, et d'autre part d'aider les responsables dans la prise des décisions et améliorer la performance sociale de l'entreprise.

Au terme de ce mémoire, nous avons tenté d'expliquer le tableau de bord social et les différentes méthodes de son élaboration. On a aussi essayé d'élaborer un tableau de bord social pour le district commercial SETIF NAFTAL en se basant sur différents indicateurs.

A la fin de ce mémoire nous souhaitons d'avoir porté un maximum des informations concernant le tableau de bord social et son élaboration.

**Mots clés :** Fonction RH, tableau de bord social, performance sociale.

**Abstract:**

The Human Resources function presents itself more and more like a true partner internally for the achievement of the strategic objectives of the company, in the face of this observation, it remains essential that the management and the management of HR are established at a certain level. Level of synthesis and have the necessary tools to control the evolution of the activities, the control of the performance, the decision making for a true creation of value

In the same vein, it goes without saying that in HR as in other areas, the quality and efficiency of steering and decisions are closely dependent on the quality of information and indicators held upstream and their degree of synthesis and relevance

In this perspective, the social dashboard seems to be an essential tool for the management of the HR function which allows, on the one hand to monitor the evolution of social data and to detect dysfunctions by trying to detect their causes and alert the responsible for its dysfunctions, and secondly to help those responsible in making decisions and improve the social performance of the company.

At the end of this dissertation, we tried to explain the social dashboard and the different methods of its elaboration. An attempt has also been made to develop a social scorecard for the SETIF NAFTAL commercial district based on its different indicators.

At the end of this memoir we wish to have carried a maximum of information concerning the social dashboard and its elaboration.

**Keywords:** HR function, social scorecard, social performance.

## ملخص:

تمثل وظيفة الموارد البشرية نفسها أكثر فأكثر كشريك حقيقي داخليًا لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للشركة، في مواجهة هذه الملاحظة، يبقى من الضروري أن يتم إنشاء إدارة الموارد البشرية وإدارتها على مستوى معين أي مستوى التوليف ولديه الأدوات اللازمة للسيطرة على تطور الأنشطة ، والسيطرة على الأداء ، وصنع القرار لخلق القيمة الحقيقية.

وعلى نفس المنوال ، من نافلة القول إنه في مجال الموارد البشرية كما هو الحال في المجالات الأخرى ، تعتمد جودة وفعالية التوجيه والقرارات اعتمادًا وثيقًا على جودة المعلومات والمؤشرات التي يتم إعدادها في المرحلة الأولى ودرجة توليفها و أهميتها.

في هذا المنظور ، يبدو أن لوحة القيادة الاجتماعية أداة أساسية لإدارة وظيفة الموارد البشرية والتي تتيح ، من ناحية ، رصد تطور البيانات الاجتماعية واكتشاف الاختلالات الوظيفية من خلال محاولة اكتشاف أسبابها وتنبه المسؤول عن الأعطال من أجل تصحيحها ، وثانياً لمساعدة المسؤولين عن اتخاذ القرارات وتحسين الأداء الاجتماعي للشركة.

في نهاية هذه المذكرة ، حاولنا شرح لوحة القيادة الاجتماعية والأساليب المختلفة لصياغتها و لقد حاولنا أيضا إعداد لوحة القيادة الاجتماعية للمقاطعة التجارية بسطيف شركة نفطال استنادا إلى مؤشرات مختلفة. في نهاية هذه المذكرة، نتمنى أن نكون قد جمعنا أقصى قدر من المعلومات المتعلقة بلوحة القيادة الاجتماعية و طريقة صياغتها.

**كلمات البحث:** وظيفة الموارد البشرية، لوحة القيادة الاجتماعية، الأداء الاجتماعي.