

Mardi 10 juillet 2007

Ressources Humaines

Analyse et simulation salariale

Le pilotage des effectifs et de la masse salariale est une préoccupation majeure dans de nombreuses organisations.

Les directions des ressources humaines sont amenées à se poser de nombreuses questions à ce sujet :

- quel est l'impact des changements législatifs sur les flux de départs et la masse salariale ?
- comment planifier une nouvelle organisation ?
- quels sont les scénarios de recrutement assurant le meilleur contrôle de la masse salariale pour les années à venir ?
- comment évaluer l'impact des révisions salariales sur le budget de l'entreprise ?
- quelles populations cibles ?
- quels effets de chaque hypothèse en niveau et en masse sur le coût du personnel ?
- comment passer d'une logique d'augmentation contrôlée à celle d'une diminution programmée ?

Pour répondre à ces problématiques, les directions des ressources humaines doivent placer l'analyse et la simulation au cœur de leurs activités. En effet, l'acquisition et le formatage des données sont des opérations souvent sous-estimées et coûteuses en temps, car l'entreprise compte une diversité de sources d'informations et de supports. Les analyses se font d'autant moins facilement que cette disparité freine à trouver des descriptions et des définitions claires des données disponibles.

Des entreprises innovantes ont décidé de créer une base de données dédiée aux simulations pour les ressources humaines, qui permet l'accès par tous les acteurs à un entrepôt unique et partagé de bases consolidées ou de détails.

Travailler sur un outil de simulation permet en outre une uniformisation des processus et des connaissances.

Cela offre la possibilité de :

- modéliser les problématiques pour construire un référentiel de simulation englobant toutes les données du personnel,
- partager ce référentiel avec tous les acteurs, pour utiliser un langage commun,
- industrialiser et uniformiser les processus de gestion.

L'analyse des problématiques alliées à la connaissance métier permet enfin d'identifier les informations nécessaires et les règles de calculs à mettre en place. Leur synthèse permettra de construire un référentiel de simulation.

A partir de cette modélisation, des règles seront construites au sein de modèles.

Des paramètres et des hypothèses pourront être définis pour construire des scénarios, qui seront alors simulés avec archivage et mise en forme des résultats.

Harmoniser les logiques économique et humaine dans l'entreprise

L'un des objectifs de la gestion des ressources humaines consiste à tenir à la disposition de l'entreprise un potentiel humain qui lui permette d'atteindre ses objectifs économiques et sociaux. Le critère de réussite est la satisfaction des besoins de l'organisation et la motivation des salariés à leur poste de travail.

La gestion prévisionnelle des emplois a donc pour but de prévoir l'organisation du travail en fonction des tâches, des missions, des objectifs, des contraintes de qualité et de rentabilité induits par le plan de l'entreprise. Elle part de la logique de fonctionnement de l'entreprise. Son rôle est d'ajuster les métiers, les compétences et les qualifications à la stratégie. L'approche quantitative n'étant pas suffisante, il faut s'intéresser à la nature des compétences existant dans l'organisation. Il s'agit alors de répondre au besoin d'ajustement permanent des compétences (en terme de perte de savoir-faire notamment) par la mise en place d'un référentiel, par la gestion des liens fonctions postes/ compétences, et enfin par l'évaluation des compétences de chacun des salariés. Ceci permet de dresser une cartographie des compétences.

La mise en place d'une solution décisionnelle permettra d'établir un constat, puis de mesurer les évolutions possibles de l'organisation par des hypothèses de gestion.

Finance

Consolidation du marché des logiciels financiers

Quels peuvent être les impacts pour vos investissements logiciels et le développement de vos projets ?

En tant que Directeur Financier, vous avez la responsabilité de consolider, prévoir, faire des économies mais également d'aider à concevoir la stratégie de l'ensemble de l'entreprise et de déterminer comment votre organisation créera sa valeur future.

Comme l'avaient prévu les différents analystes du marché, la consolidation des fournisseurs de logiciels est en cours.

Si vous avez récemment entamé ou prévu de nouveaux projets de Business Intelligence ou de Gestion de la Performance Financière, vous vous posez sans doute des questions sur la pérennité de votre fournisseur.

Si vous avez un projet dans les prochains mois, ayez SAS à l'esprit !

SAS, entreprise privée, en croissance à deux chiffres depuis sa création en 1976, est reconnue pour son développement et sa pérennité sur le marché du décisionnel*.

SAS compte aujourd'hui 43 000 sites clients dans le monde et 97% des 100 premières entreprises du Fortune 500 sont clientes de SAS.

Nous investissons 24% des revenus annuels en Recherche & Développement.

Nos solutions fonctionnent sur tous les systèmes opérationnels, ainsi vos investissements existants sont protégés.

SAS est à l'initiative du Cercle Finance 100 qui, depuis 2005, rassemble les directeurs financiers du SBF 120.

Et surtout, SAS est reconnu dans le domaine financier. De nombreux Directeurs Financiers utilisent nos solutions pour réaliser leur reporting, anticiper et réagir efficacement aux changements et fluctuations de leur activité et du marché.