

# D

## écisionnel RH

Pour un pilotage  
de la fonction RH  
au service de votre  
stratégie !

...

“ Piloter les RH comme  
toutes les autres fonctions  
stratégiques de l'entreprise ”



### CONTEXTE

La gestion des Ressources Humaines ne dispose pas de procédés aussi stricts et cadrés que les autres fonctions et domaines de l'entreprise.

- Elle gère « l'humain », une ressource par essence difficilement prévisible, maîtrisable, classifiable
- Elle évolue souvent dans la sphère de l'intangible et travaille sur les aspects qualitatifs plus que quantitatifs

### UNE PROBLEMATIQUE COMPLEXE

Cependant ... elle a besoin de **mesurer et de quantifier ses activités** :

- Les Directions Générales lui demandent de montrer qu'elle crée de la valeur pour l'entreprise et contribue à sa performance
- Ce pilotage ne peut s'appuyer que sur la mise en place et le suivi des indicateurs-clés de performance de la fonction et de ses processus
- De nombreuses initiatives en matière de Systèmes d'Information Ressources Humaines ont été lancées ces dernières années, ce qui permet d'avoir une base d'information riche, prête à exploiter

**Le décisionnel RH est un outil au service de tous les managers de l'entreprise : Directions Générales, DRH et Managers opérationnels**



## LES BÉNÉFICES

Pour les **Directions Générales** :

- Un meilleur pilotage de la performance
- Une diminution des coûts opérationnels
- Une augmentation de la productivité

Pour les **Directions des Ressources Humaines** :

- L'analyse de la composition de l'effectif et l'anticipation de ses changements structurels
- Le pilotage du développement des compétences et la maîtrise des formations
- L'optimisation des recrutements - la mesure de leur qualité, des coûts et des délais
- L'amélioration de la répartition des rémunérations

## NOTRE VALEUR AJOUTÉE DANS UN CONTEXTE INTERNATIONAL ET MULTICULTUREL

- La définition d'indicateurs communs et partagés grâce à une connaissance des principaux facteurs différenciants entre pays
- La mise en cohérence des processus de collecte des données, souvent différents dans un contexte international et la définition d'un processus commun pour une fiabilisation des remontées d'information
- La mise en œuvre d'outils permettant analyses et benchmark interne pour une performance accrue

# Méthodologie

## Une approche en quatre temps

### ELABORER LA STRATÉGIE DÉCISIONNEL RH ET ÉTABLIR LES BUSINESS CASES

- Comprendre la stratégie RH et SIRH de l'entreprise
- Définir la stratégie Décisionnel RH
- Définir les macro-Business Cases associés

### RECUEILLIR LES BESOINS EN TERMES DE PILOTAGE DE LA FONCTION ET DES PROCESSUS RH

- Dégager les objectifs et les enjeux du projet : stratégiques, RH et opérationnels
- Définir les besoins détaillés en termes de pilotage des données RH - en interne comme à l'externe (obligations légales : Bilan Social, Rapport Développement Durable)
- Définir les chantiers à mettre en œuvre (Collecte de données, Référentiels, Organisation, ...)

### CONFIRMER LA FAISABILITÉ DU PROJET

- Comprendre l'environnement organisationnel et les outils qui supporteront le décisionnel
- Comprendre les forces et faiblesses du SIRH
- Définir l'architecture fonctionnelle cible

### DÉFINIR LE CAHIER DES CHARGES ET LES APPELS D'OFFRES PUIS LANCER LE PROGRAMME

- Sélectionner les partenaires - logiciel et intégrateur - susceptibles de mettre en œuvre la solution
- Préparer et lancer le projet décisionnel
- Piloter le programme



### PRINCIPES D'UNE MISSION REUSSIE

- Réinscrire la DRH comme partenaire privilégié de l'entreprise
- Passer d'un reporting opérationnel à un outil stratégique d'aide à la décision en identifiant les points clés en termes de gestion du Capital humain impactant la performance
- Définir une démarche projet réaliste fondée sur de « petits succès » permettant une visibilité croissante et maîtrisée

### NOS RÉFÉRENCES CLIENTS

ALEXION • AXA • CARREFOUR • CPI • CRÉDIT AGRICOLE • DIESEL • ED • FRAIKIN • MAGASINS U • MICHELIN • ORANGE • PERNOD RICARD • PIERRE & VACANCES • SOCIÉTÉ GÉNÉRALE • THALES

