

# Du reporting social au pilotage RH : ces PME qui voient plus loin



A more human resource.™

**Le pilotage RH n'est pas seulement l'apanage des grands groupes. En enrichissant les données du reporting social, un pilotage RH bien conduit peut constituer un véritable atout au service des enjeux business des PME.**

## Le pilotage RH, pour quoi faire ?

Dans toute PME bénéficiant d'une gestion sociale adéquate arrive un moment où les dirigeants souhaiteraient « voir plus loin ». Le pilotage RH apparaît alors comme le prolongement naturel du reporting social. Si ce dernier met à disposition des données quantitatives lisibles et organisées, le pilotage RH y ajoute des données qualitatives sur les collaborateurs en termes de formations, de carrières ou de mobilité. Des éléments qui, analysés, vont servir le développement de l'activité en améliorant la **productivité**, la **qualité** du travail fourni et, indirectement, la **rentabilité** de votre entreprise.

Concrètement, mettre en place un système de pilotage RH implique d'élaborer des **tableaux de bord** plus complets, dotés d'indicateurs qui vous aident à prendre les meilleures décisions. Une démarche de pilotage s'inscrit toujours dans la durée, l'un des objectifs étant de rendre possible une vision à long terme de votre activité.

## À chaque objectif ses indicateurs

Que votre PME soit ou non pourvue d'un ou d'une DRH, toutes les activités relevant des ressources humaines (paie, formation, etc.) recèlent des indicateurs susceptibles d'être intégrés dans votre tableau de bord de pilotage RH. Il convient de choisir les vôtres en fonction des spécificités de votre structure et de vos objectifs. On peut distinguer 4 grands types d'indicateurs RH :

- la **masse salariale**
- les **effectifs** (par contrat, entité, âge, sexe, etc.)
- l'**absentéisme** (le micro-absentéisme, les absences, etc.)
- les **compétences** (formations suivies, compétences potentielles à développer, etc.)

Dans un souci de pragmatisme, il est préférable pour une PME de sérier ses priorités et de se limiter à 2 ou 3 domaines. L'essentiel est de disposer d'un tableau de bord RH simple, où apparaissent clairement vos champs d'action prioritaires : vous pouvez ainsi vous concentrer sur ces derniers et passer facilement de l'analyse à l'action.

Dans le domaine de la masse salariale, par exemple, une solution de paie dotée d'un tableau de bord mensuel par grand poste de gestion, d'un état prévisionnel de vos dépenses de

personnel et d'un récapitulatif mensuel de vos informations de paie vous permet :

- d'anticiper facilement vos sorties de trésorerie
- de réaliser des projections rapidement
- de prendre vos décisions à partir de données éclairantes et fiables
- de piloter la masse salariale avec plus de précision

Gagner en visibilité, ce n'est pas seulement gagner en efficacité : c'est aussi s'offrir **plus de sécurité**, quelle que soit la feuille de route que s'est fixée l'entreprise...

**Le pilotage RH constitue un excellent levier pour lier la politique RH des PME à leurs enjeux business. C'est également un précieux outil de consolidation et de valorisation du capital humain, pourvu que la solution de paie et de gestion du personnel retenue délivre des tableaux de bord RH complets, simples d'utilisation, homogènes et fiables.**

