

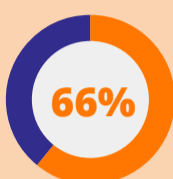


PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE

Un sujet au cœur de l'actualité



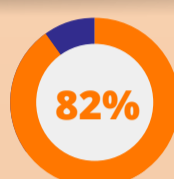
1 La recherche de performance est renforcée par la Covid-19



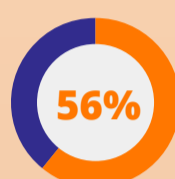
des entreprises identifient le pilotage des coûts salariaux comme un axe prioritaire



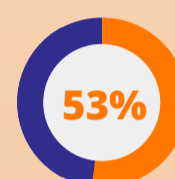
Les enjeux économiques sont :



Maîtrise des coûts & amélioration de la performance

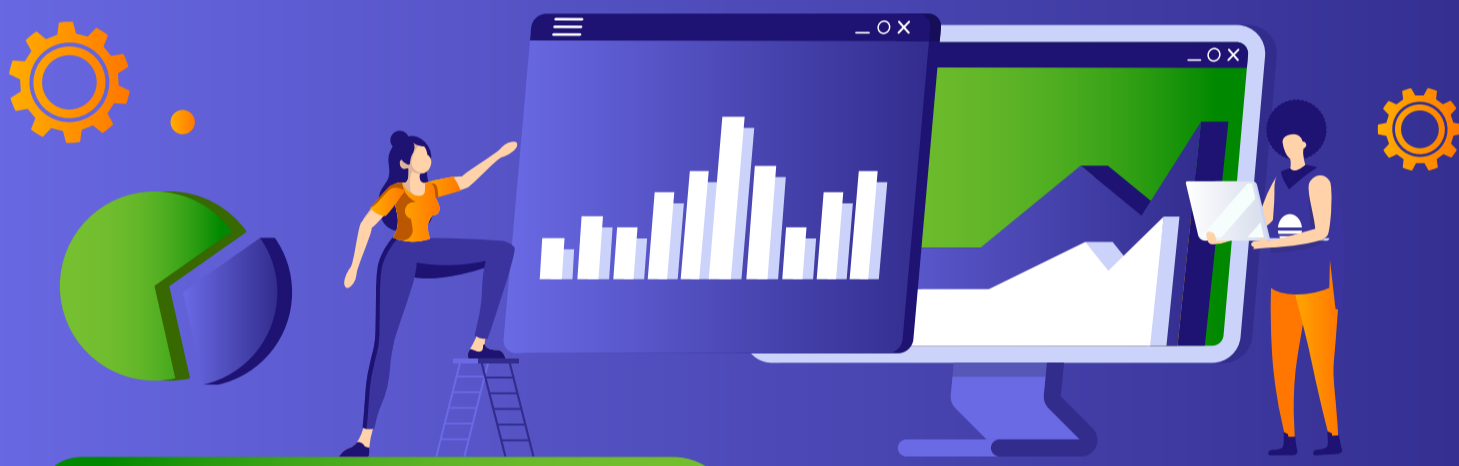


Fiabilisation des prévisions budgétaires



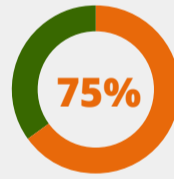
Optimisation de l'organisation

2 Les entreprises se structurent & renforcent leurs dispositifs de pilotage de la masse salariale



Des dispositifs qui se structurent...

UN REPORTING MIEUX OUTILLÉ



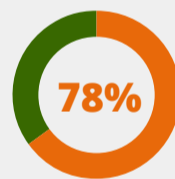
disposent d'un outil de restitution pour le suivi des effectifs & de masse salariale

FRÉQUENCE, FIABILITÉ & GRANULARITÉ DES DONNÉES

2/3

se disent satisfaits

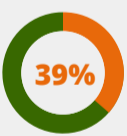
MISE EN PLACE D'UNE FONCTION DE CONTRÔLEUR DE GESTION SOCIAL



ont mis en place cette fonction (ou sont en cours)

... mais qui doivent gagner en maturité & se renforcer

DES DISPOSITIFS DE PILOTAGE ENCORE JEUNES ET INCOMPLETS

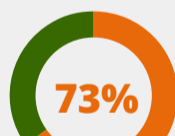


des dispositifs ont moins de 5 ans

1/3

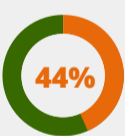
n'ont pas encore mis en place de dispositif de PMS complet alliant organisation, processus, modèle & outils

UNE DONNÉE DISPONIBLE INSUFFISAMMENT EXPLOITÉE



considèrent que les capacités d'analyse de l'évolution de MS sont insuffisantes & ne facilitent pas la prise de décision

L'ÉLABORATION BUDGÉTAIRE EST ENCORE TROP « MANUELLE »



utilisent une solution EPM



utilisent Excel comme outil principal ou complémentaire

3 Les composantes essentielles pour structurer votre dispositif de pilotage

UN MODÈLE PERTINENT RÉPONDANT AUX ENJEUX DE L'ENTREPRISE

- > Définir le périmètre de pilotage sur les effectifs & frais de personnel
- > Identifier les bons leviers et hypothèses de simulation pour maximiser l'équilibre entre la fiabilité & la réactivité
- > Placer les analyses d'effet au cœur du dispositif dès la conception

UNE FONCTION DÉDIÉE & UNE GOUVERNANCE CLAIREMENT ÉTABLIE

- > Clarifier les rôles & responsabilités des différents acteurs Finance, RH, Opérations...
- > Mettre à profit le rôle clé du contrôleur de gestion social via des plans d'actions partagés aux résultats mesurables
- > Sensibiliser les parties prenantes sur la dimension économique & la gestion qualitative du capital humain

UN SYSTÈME D'INFORMATION SOUPLE & SÉCURISÉ

- > Intégrer le dispositif de PMS au cœur de l'écosystème des SI Finance & RH
- > Garantir la sécurité et la confidentialité des données
- > Choisir une solution favorisant le dialogue de gestion entre les différents acteurs et apportant fiabilité et réactivité des prévisions



SOURCE

Enquête Keyrus Management menée en décembre 2020 auprès d'un panel de DRH/DAF