






Outils d'intervention sur thème : « Projections & Etudes prospectives »

1. Utilisateurs concernés

-  Direction de la prospective
-  Experts GPEC
-  Service ressources humaines
-  Service organisation interne
-  Consultants en organisation

2. Problématique

- GPEC/GPEEC
- Plan de recrutement
- Plan de qualification

Les cycles de gestion des ressources humaines et les cycles d'activité ne sont pas identiques donc les services RH ont besoin d'anticiper pour s'adapter à l'évolution des besoins.

Les actes de gestion des Ressources humaines ont des conséquences à moyen et long terme. Une recherche d'adéquation, pour être efficace, doit répondre aux questions :

- Avec les pratiques de gestion actuelles, quelle sera la population à moyen ou long termes ?
- Quelles seront les conséquences à moyen ou long termes d'une nouvelle politique RH ?
- En cas de nouvelles activités ou d'évolutions d'activités, quels seront les besoins en termes de Ressources Humaines ?

Cela permet d'anticiper les conséquences des politiques Ressources Humaines passées et de rechercher des mesures pour adapter les ressources aux futurs besoins.

3. Objectifs

Mise à disposition et utilisation :

- d'un outil de description permettant de représenter la population en emplois,
- d'une méthodologie pour définir les ressources disponibles et aider à clarifier les besoins à moyen et long termes
- d'un système permettant d'établir des prévisions sur les ressources humaines disponibles à moyen et long termes
- d'un système permettant de modéliser les besoins nécessaires en fonction de l'évolution de l'activité

4. Outils d'aides à la décision

Le logiciel « [PMT](#) » pour « Plan à Moyen & long Terme » permet de définir :

- Le périmètre des études,
- Les règles de vieillissement dans lesquelles on peut inscrire la politique ressources humaines en termes de mobilité, départ, recrutement,
- Les évolutions d'activités.

Le système PMT permet d'identifier simplement les métiers des personnels et de réaliser des études prospectives en comparant les besoins à moyen et long terme aux ressources humaines vieilles.

Cela permet d'anticiper les conséquences des politiques Ressources Humaines passées et de rechercher des mesures pour adapter les ressources aux futurs besoins.

- Un **moteur de vieillissement** fait évoluer la population étudiée suivant les règles définies et permet de comparer à différentes échéances la population obtenue à celle qui serait requise compte tenu de l'évolution des activités. (vieillesse des ressources, départs, retraites, mobilités recrutements...)
- Un système de définition de besoin à partir de l'évolution de l'activité (directs et indirects) et de projets (les besoins)

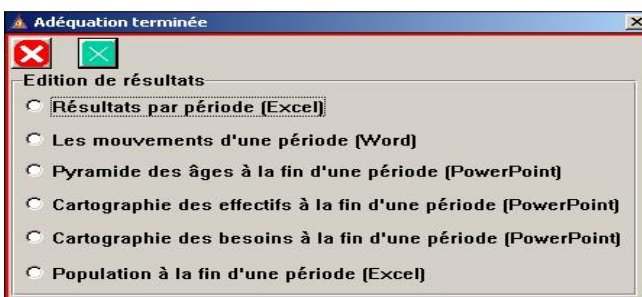
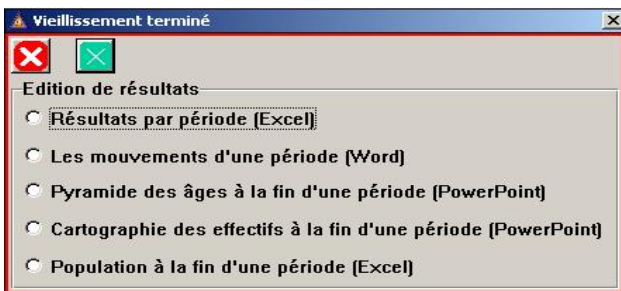
5. Mode d'intervention

Accompagnement & Formation action équipe projet

6. Produit fini

Restitution d'études prospectives réalisées en commun à partir de différents scénarios et permettant d'envisager différentes solutions d'orientations ou d'actions

7. Quelques images écrans



8. Type de projection obtenue : les besoins par emplois et en effectifs, par filières intégrant des règles de vieillissement de la population

Codes = Intitulés des emplois

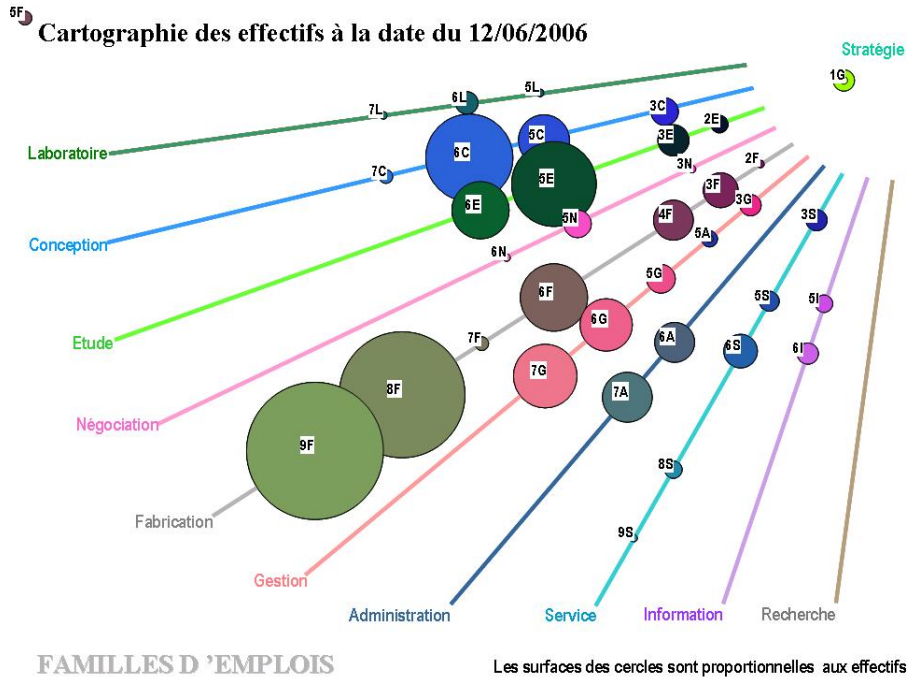


TABLE DES MATIERES PLAN MOYEN TERME RH

GENERALITES

Objectifs de PMT RH

Accéder à PMT RH

Les fonctions principales de PMT RH

DEFINITION DES PARAMETRES

Gestion des étendues

- Gestion des personnes d'une étude
- Récupération des personnes
- Liste des personnes de l'étude
- Gestion des bassins d'une étude
- Définition des bassins
- Analyse de la cohérence des bassins
- Répartition des effectifs
- Visualisation de l'étendue d'une étude
- Description générale
- Analyse des compétences
- Cartographie
- Pyramide des âges

Gestion des échéances

Gestion des règles de vieillissement

- Gestion des scénarios d'évolution
- Définition des règles de vieillissement
- Conditions du personnel présent
- Conditions de recrutement
- Utilisation de la règle

Gestion des scénarios de besoins

- Gestion des scénarios
- Définition des besoins
- Evolution des effectifs
- Gestion des projets
- Calcul des besoins

SIMULATIONS

Simulation de vieillissement

- Généralités sur les simulations de vieillissement
- La notion de structure d'équilibre des règles de vieillissement
- Le taux de fluidité d'une population
- Lancement d'une simulation de vieillissement
- Déroulement d'une simulation
- Initialisation
- Simulation
- Résultat
- Résultats par période
- Les mouvements d'une période
- Pyramide des âges à la fin d'une période
- Cartographie des effectifs à la fin d'une période
- Population à la fin d'une période

Simulation d'adéquation

- Résultat
- Résultats par période
- Les mouvements d'une période
- Pyramide des âges à la fin d'une période
- Cartographie des effectifs à la fin d'une période
- Cartographie des besoins à la fin d'une période
- Population à la fin d'une période



CLASSEUR (de personnes)

GENERALITES

Objectifs

Les notions de base

- Type de classeur
- Exclusivité
- Exhaustivité
- Ensemble de classeurs
- Entité de gestion :
- Division :

Accéder à CLASSEUR

Barre des fonctions principales de CLASSEUR

PARAMETRES DES CLASSEURS

Gestion des types de classeurs

Gestion des comptes analytiques

Gestion des ensembles de classeurs

Liste des personnes avec modification de division

GESTION DES CLASSEURS

Gestion des classeurs

- Créer Modifier Supprimer un classeur
- Onglet « Comptes rattachés »
- Onglet « Personnes directement rattachées »
- Onglet « Personnes exclues »
- Liste des personnes du classeur
- Rattachement personne/classeur
- Le type de classeur n'est pas exclusif
- Le type de classeur est exclusif
- Contrôle de cohérence de classeurs
- Mise à jour des liens après une mise à jour de la base