**Section 5 synthèse de l’exercice portant sur la planification des ressources humaines**

Nous avions vus que de tout le travail est basé sur des données. Ces derniers peuvent êtres des données réelles (passées) ou bien des données qui résultent des prévisions ou des estimations.

**Explications**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Type de donnée | Données | Sources des données |
| Effectif global par catégorie socio professionnelles | Données réelles | Service administratifs, une base de données existante |
| Salaire par personne et masse salariale | Données réelles | Service paie, comptabilité etc. |
| Départ retraite | Données prévisionnelles | Service gestion des carrières |
| Fin de contrat | Données prévisionnelles |  |
| Promotions | Données prévisionnelles | Service gestion des carrières |

Grace à des outils de gestion ces données ont subit un certain nombre de traitement pour produire des informations utiles pour une phase importante de la gestion des ressources humaine «  la planification  »

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Outil de gestion RH** | Données utilisées | Information | Utilité des informations |
| Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences **GPEC** | Données réelles  +  Données prévisionnelles | 1. Nouvelle données prévisionnelles  ..................................  ......................................  2. changement de la structure des effectifs (N+1)  3. changement de la qualification des effectifs (N+1) | **Fixer des objectifs en matière** :  1...formation  2. recrutement  3. promotions  **Elaboration des budgets** :  Salaires  Formation  Recrutement |
| Simulation de la masse salariale | Données réelles  +  Données prévisionnelles | 1. nouvelle données prévisionnelles  .......................................  ......................................  ......................................  2. sources de la variation de lamasse salariale |
| **Prévision** | | | **Planification** |