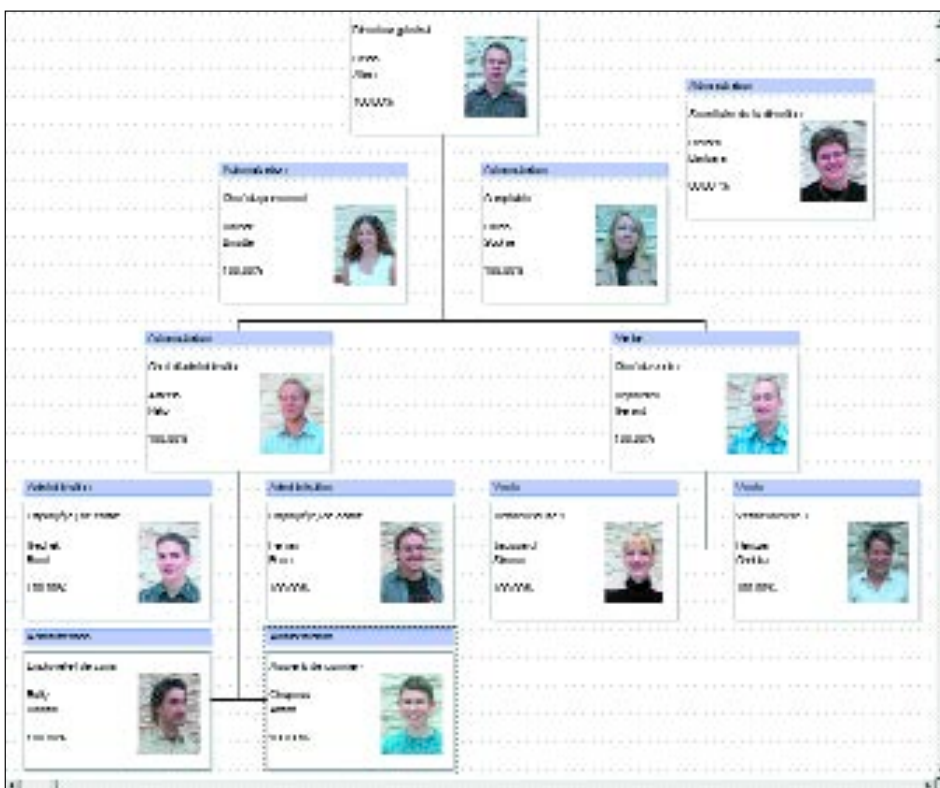


Un article proposé par Abacus

Gestion informatique efficace des connaissances

RH. Pour répondre aux besoins des responsables du personnel, quelles fonctionnalités doivent avoir les logiciels de gestion des ressources humaines?



Les organigrammes. Grâce à des logiciels, ils sont maintenant plus riches et dynamiques.

Les connaissances de chaque être humain sont aussi uniques que sa personnalité. L'acquisition de connaissances commence avec le premier cri et continue toute la vie durant, jusqu'au dernier souffle. Le même schéma est également visible pour l'expérience et les connaissances au sein d'une entreprise. L'utilisation optimale des connaissances existantes, ainsi que la formation continue des employés présentent cependant des exigences supplémentaires pour

l'entreprise et la flexibilité des logiciels utilisés.

Polyvalence et souplesse

Une entreprise moderne doit disposer de collaboratrices et de collaborateurs créatifs et faisant preuve d'engagement. La mise en œuvre intelligente de leurs capacités, la création et la promotion d'une atmosphère de travail motivante constituent des tâches exigeantes auxquelles doivent faire face les responsables du personnel. Pour cela, le logiciel dévolu à ces travaux

doit lui aussi faire preuve de polyvalence et de souplesse.

Les atouts majeurs recherchés dans un logiciel de gestion des ressources humaines (RH) commencent d'abord par une intégration avec un programme de paie. Les données de base de l'employé doivent donc être centralisées afin que les responsables des deux départements, paie et RH, ne doivent pas procéder à une double saisie de données. On remarque aussi que, sur le marché, des logiciels de salaires proposent déjà des fonctionnalités afin de prendre en considération l'aspect qualitatif des employés, donc selon les exigences de l'entreprise, un seul logiciel suffit.

Un suivi optimal

Une gestion moderne du personnel nécessite un instrument susceptible d'assister dans leurs tâches les personnes qui en sont responsables, et ceci doit commencer dès le début, lorsque l'employé est encore un candidat pour un poste à pourvoir. Grâce à un archivage électronique de tous les documents reçus, les responsables possèdent déjà un dossier complet sur chaque candidat et sont prêts soit à organiser un entretien d'embauche ou à leur envoyer une lettre de refus. Ensuite, après les divers interviews et tests, le candidat engagé devra pouvoir être transféré facilement en tant qu'employé sans une nouvelle saisie de ses données personnelles, mais unique-



IncaMail et Abacus <digital erp>, communication sans interruption

IncaMail est la plate-forme électronique de la Poste Suisse pour la transmission sécurisée et fiable d'informations électroniques. Abacus Research est le premier développeur de logiciels qui intègre ce nouveau genre de communication dans ses logiciels standards.

Avec <digital erp>, Abacus offre une solution ERP complète. Tous les documents peuvent être digitalisés et archivés. Pour éviter une interruption de communication lors de l'envoi de documents <digital erp>, Abacus s'est relié directement à la plate-forme IncaMail de la Poste. Ainsi, des documents et des informations peuvent être envoyés directement depuis l'application. Au moyen d'IncaMail, il est donc possible d'envoyer en toute sécurité des données sensibles comme les rappels, les décomptes de salaire ou des offres spéciales individualisées sans que la communication soit interrompue. De plus, vous pouvez contrôler si le destinataire a bien reçu les informations grâce à une quittance. Pour répondre aux hautes exigences de sécurité d'IncaMail, l'expéditeur et le destinataire doivent être membres d'IncaMail. Vous trouverez d'autres informations sur IncaMail à l'adresse suivante : <http://www.postmail.ch/incamail>

ment un ajout d'informations complémentaires, si nécessaire. Désormais, le nouvel employé est affilié à son département et les objets, telle carte magnétique pour l'entrée du bâtiment, place de parc ou encore ordinateur portable peuvent lui être attribués par de simple clic de souris. Toutes ces fonctionnalités qu'un logiciel des RH peut offrir permettent aux responsables d'avoir une première vue claire de la situation de chacun.

Le suivi de la formation

Au niveau de la formation, les caractéristiques d'un employé doivent pouvoir être représentées dans le logiciel RH. En même temps, l'outil informatique doit entièrement représenter les processus de gestion

des connaissances, ainsi que se plier aux exigences du service du personnel. Ce but peut seulement être atteint si la solution utilisée offre une grande flexibilité quant à sa présentation.

Différentes propriétés des connaissances ainsi que des formations, cours internes ou externes et facultés caractéristiques des employés doivent pouvoir être gérés. Les informations contenues peuvent être très différentes d'une entreprise à l'autre ou d'une branche à l'autre. Pour cette raison, il faut pouvoir enregistrer un nombre indéfini de champs pour chaque propriété.

Un descriptif peut être saisi pour chaque formation ou cours. Un nombre indéfini de mots-clés peut être attribué à chaque enre-

gistement. La recherche d'une formation spécifique dans les bases de données et les programmes d'extraits à l'aide de mots-clés est bien plus facile pour l'utilisateur. Si une recherche est, par exemple, lancée avec le mot-clé «Comptabilité», toutes les formations contenant ce mot-clé devront être affichées, tel que «Comptable diplômé» ou «Diplôme fédéral expert en comptabilité/controling». De cette façon, l'employé peut aussi choisir et proposer des formations qu'il souhaite ou doit suivre. Les fonctions englobent les activités que les employés d'une entreprise doivent assumer. Elles peuvent être librement définies dans le système, décrites et groupées. A chaque fonction peuvent être attribués les formations, cours et connaissances qui sont jugés nécessaires ou souhaitables à leur exercice. De cette manière, les responsables connaissent les statuts des formations que l'employé va devoir suivre afin d'être à jour pour la fonction de son poste.

L'évaluation du niveau de formation doit aussi pouvoir se faire lorsqu'il s'agit d'un cours interne. Les connaissances saisies dans la base de données du personnel peuvent être évaluées selon différents aspects. Pour ce faire, il doit exister de nombreux critères de sélection et possibilités de tri. Une présentation claire et structurée permet de rapidement voir les poten-

tiels non utilisés ou les lacunes de chaque employé et apporte la transparence nécessaire dans le domaine du personnel.

Histoire d'organigramme

Aujourd'hui, des organigrammes sont utilisés pour l'illustration de la hiérarchie de conduite dans chaque grande entreprise. Une grande dépense en temps et énergie n'est plus nécessaire avec les outils modernes à disposition et ces organigrammes dynamiques peuvent être utilisés quotidiennement et pas uniquement pour le plaisir des yeux. Beaucoup d'informations peuvent y apparaître, mais pour améliorer la gestion des RH, des informations comme le taux d'occupation ou le lieu de travail seront très utiles. Une combinaison d'un tel organigramme avec une planification des postes claire permet d'améliorer l'organisation totale de l'entreprise.

Toutes ces fonctionnalités citées que peuvent, ou devraient, proposer les logiciels de gestion des ressources humaines permettent de réorganiser les connaissances au sein d'une organisation et de mieux profiter des informations, selon le dicton de Benjamin Franklin «un investissement dans les connaissances apporte toujours les meilleurs intérêts». ●

Jérôme Trachsel,
Marketing Manager
Romandie Abacus
Research SA

EDITION DE FÉVRIER 2007

