

Planifier pour s'adapter et s'organiser

Thierry Bobineau

Directeur Marketing et Alliances d'Horoquartz



Horoquartz propose aux élus des logiciels de gestion des plannings pour optimiser les coûts et améliorer le service rendu aux citoyens. Éclairage avec son responsable.

PROPOS RECUEILLIS PAR CÉSAR ARMAND

Quel va être le rôle des outils numériques d'optimisation des ressources humaines dans la performance des futures collectivités ?

Thierry Bobineau : Plaçons déjà le débat sur le sujet de l'organisation des collectivités. Les regroupements de régions, mais probablement aussi à terme des intercommunalités, vont avoir un impact important sur la gestion des ressources humaines de ces organisations. Avec un objectif clairement compris de maîtrise de la masse salariale, les collectivités vont avoir à gérer des regroupements d'effectifs, de nouvelles définitions de postes, mais aussi de nouveaux modes de pilotage des équipes en fonction des responsabilités qui leur seront attribuées.

Ceci aura des conséquences immédiates sur les systèmes d'information RH de ces collectivités qui vont devoir s'adapter en urgence. Sur le plan opérationnel, elles devront gérer beaucoup plus efficacement les temps de travail et les plannings des agents, maîtriser l'absentéisme, réduire les coûts administratifs RH et s'assurer que les effectifs sont en ligne avec les missions.

Les outils d'optimisation des RH existent déjà. Cette réforme va intensifier leur utilisation et les rendre bien plus stratégiques. Les collectivités n'ont plus d'autre issue que maîtriser leur masse salariale, tout en assurant la continuité du service.

La gestion des plannings est un sujet sensible dans le privé comme dans le public. Quels sont les freins à lever pour rattraper le retard des collectivités en taux d'équipement ?

T. B. : Dans les collectivités, une bonne gestion des plannings nécessite tout d'abord de parfaitement identifier les besoins. Elles ont la particularité d'assurer une obligation de continuité de service dans certaines activités ouvertes au public. Il devient donc indispensable d'identifier ces obligations puis de les quantifier en répondant à ce type de question : combien d'agents sont nécessaires, avec quelle qualification, sur quelle période, pour quels besoins des citoyens. Ce qui implique de disposer des analyses nécessaires pour définir ces besoins. Nos solutions de Business Intelligence apportent des analyses pour construire ces plannings sur la base d'éléments factuels.

“

La centralisation de la planification par fonction de la collectivité permet des économies d'échelle.

”

Ensuite, cela suppose une meilleure mutualisation des ressources. Par exemple, la centralisation de la planification par fonction de la collectivité permet des économies d'échelle car il devient plus facile d'allouer les ressources sur un besoin global et non purement local. Cela suppose

d'encourager une forme de mobilité et de flexibilité et de changer quelques pratiques chez les agents pour qu'ils travaillent avec une meilleure cohésion et un meilleur partage de l'information. Nos solutions visent à développer ces pratiques, en assurant la qualité de service, le respect des contrats et l'optimisation des coûts.

Une fois les outils mis en place et la méfiance sociale apaisée, quels bénéfices concrets ?

T. B. : Les retours d'expériences convergent : mesure incontestable des temps de travail, contrôle et souvent réduction drastique des heures supplémentaires, maîtrise de l'absentéisme. Cela justifie des retours sur investissement de l'ordre de six à neuf mois, sans compter les économies sur les processus administratifs. De nombreuses tâches de gestion RH sans réelle valeur ajoutée peuvent en effet être automatisées.

Pour la planification, les principaux gains observés portent sur la réduction des sureffectifs pour certaines activités, sur le paiement des heures non réalisées car non planifiées, sur la réduction du recours à de nouveaux contractuels, ou encore sur le paiement d'heures supplémentaires par une meilleure anticipation. Le tout pouvant être obtenu tout en améliorant le service rendu à l'utilisateur tout simplement parce que les besoins sont mieux anticipés.

Un développement des logiciels 100 % en France

Les solutions proposées par Horoquartz sont intégralement développées en France, dans ses centres de R&D de Fontenay-le-Comte, Nantes, Lyon et Toulouse. Les 350 collaborateurs de la société sont également répartis dans 18 agences sur tout le territoire.