

LE LOGICIEL QUI RÉVOLUTIONNE LA GRH DE VOTRE ENTREPRISE

SYSTÈME MODULAIRE INTÉGRÉ

(Avec accompagnement dans la conception des outils GPEC)



Cameroun

BP : 5528 Douala Cameroun
+237 693 18 67 34 / 676 11 24 62
contact@panessgroup.com

Cote d'Ivoire

BP : 2338 Abidjan 06
+225 22433314
Contact-ivoire@panessgroup.com

Gabon

BP : 1485 Libreville
+241 03153804 / 04841999
Contact-gabon@panessgroup.com

Congo

Avenue Ngueli Ngueli,
Pointe Noire Congo
+242 06 941 36 96



Dans la quête de la performance et la maîtrise de l'information, les entreprises africaines ont expérimenté avec des fortunes diverses des solutions logicielles pensées pour des environnements et des cas d'utilisation en décalage avec leurs besoins et leurs contraintes d'exploitation : coûts de mise en œuvre prohibitifs, coûts de maintenance très élevés, couverture fonctionnelle relative, possibilités de personnalisation limitées... Destinée aux entreprises qui attendent de leur solution de gestion puissance, performance, agilité, adaptabilité et modularité, SIS RH couvre l'ensemble des processus de gestion des Ressources Humaines dans une organisation à savoir :

- le Recrutement ;
- La Gestion Administrative ;
- La Gestion des Compétences ;
- La Gestion des performances ;
- La Gestion de la Formation ;
- La Gestion de la Paie.

En plus de ces modules indispensables à une bonne automatisation de la fonction RH, SIS RH offre un ensemble d'outils supplémentaires essentiels à la mise en œuvre d'une stratégie des RH réussie :

- Plateforme de communication RH ;
- Portail Employé...

L'ensemble des modules est traversé par des tableaux de bord qui constituent d'inépuisables outils d'analyse et de prise de décision.

Bâtie sur une architecture Multi Service et modulaire, la solution SIS RH bénéficie de toutes les dernières innovations technologiques ; elle peut être déployée en mode SAAS (Software as a service) ou en mode On Premise (En local dans votre serveur). Véritable application Web, SIS RH est accessible à travers votre navigateur et est également disponible dans plusieurs bases de données du marché : Oracle, SQL server, My Sql...

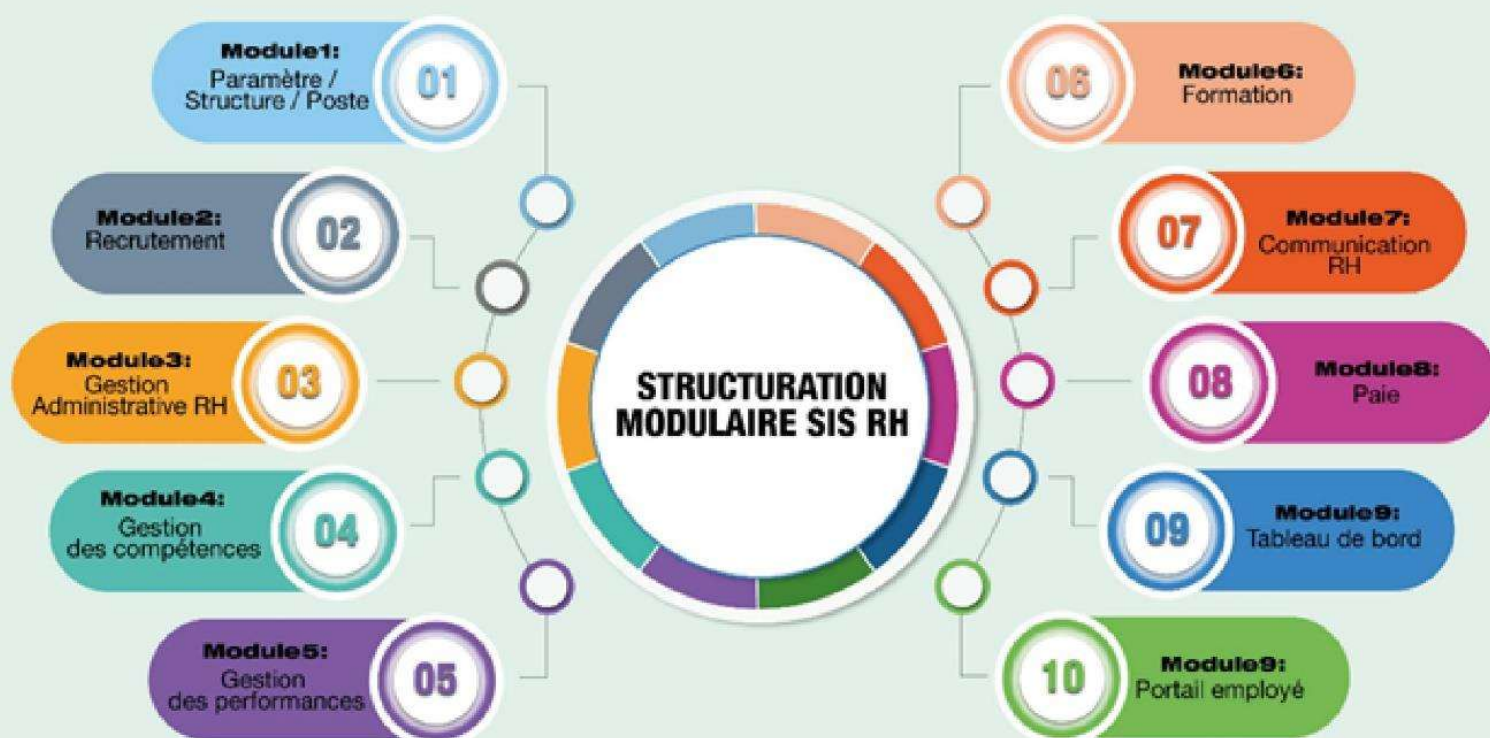


SIS RH fonctionne dans des environnements systèmes diversifiés à l'instar de Unix, Linux, Windows, AIX, Solaris, etc... La solution est multilingue, conçue en marque blanche et vous donne une excellente marge de manœuvre de personnalisation ; de par son caractère Responsive, elle s'adapte immédiatement à n'importe quel terminal d'utilisation.



SIS RH c'est avant tout :

- Une couverture fonctionnelle riche ;
- Un accès sécurisé pour garantir la confidentialité de vos données ;
- Une interface utilisateur simple et conviviale ;
- Une interopérabilité et un déploiement simplifié et rapide ;
- Une architecture orientée Multi services ;
- Un workflow accessible à tous les employés avec des espaces personnalisables ;
- Des outils d'analyse et de prise de décision ;
- Une base règlementaire qui peut se charger en fonction des pays ;
- Une base de données centralisée ;
- Une sécurisation de vos données avec des verrous de droits d'accès et d'authentification des utilisateurs.





SOMMAIRE

- MODULE PARAMETRAGE/ STRUCTURE/ POSTE
- MODULE RECRUTEMENT
- MODULE GESTION ADMINISTRATIVE
- MODULE GESTION DES COMPETENCE
- MODULE GESTION DES PERFORMANCES
- MODULE GESTION DE LA FORMATION
- MODULE GESTION DE LA PAIE
- OUTILS DE COMMUNICATION ET D'ANALYSE
- Communication RH
 - Portail Employé
 - Tableaux de bord

Module1: Paramètre / Structure / Poste

1



La Gestion automatisée des RH repose avant tout sur le paramétrage de certaines rubriques qui vont offrir à l'utilisateur les ressources nécessaires pour effectuer des traitements en rapport avec le métier RH ;

Le module PARAMETRAGE/ STRUCTURE/ POSTE de SIS RH est le socle qui permet d'intégrer les éléments en entrée utiles pour effectuer les traitements relatifs aux ressources humaines et donc procéder à l'utilisation proprement dite de la solution.

Il s'agira de paramétrer et configurer les aspects suivants :

- Les paramètres généraux relatifs à la société et aux utilisateurs ;
- Les paramètres d'organisation structurelle qui intègrent les entités, les types d'entités et débouche sur l'organigramme de l'entreprise ou des structures ;
- Les paramétrages des postes avec les éléments en entrée sur les missions des postes, les objectifs des postes, les domaines clés de résultats, les indicateurs de performance, les qualifications aux postes, les processus, activités et documents des postes, les risques liés aux postes, les facteurs de pesée des postes, le matériel lié aux postes, etc... ;
- Les paramétrages des emplois et des compétences qui permettront de configurer les répertoires des filières, les référentiels métiers, les emplois types, les domaines de compétences, et les diplômes requis aux postes;
- Les paramétrages de la gestion administratives et du recrutement qui faciliteront les traitements en rapport avec les contrats et leurs types, les assurances, les cotisations, les accidents, les maladies et centres hospitaliers, la discipline, les catégories socio professionnelles, les prêts et distinctions honorifiques, etc... ;

- Les paramétrages de la gestion des compétences et de l'évaluation des performances avec des éléments sur les aptitudes et attitudes, les critères des rubriques, les niveaux de performance et de compétence, les domaines d'actions stratégiques, etc... ;
- Les paramétrages de la gestion de la formation portant sur les domaines de formation, les critères d'évaluation et les frais de formation, les thèmes de formation, les fournisseurs et organismes de formation, les impacts de la formation, etc ... ;
- Les paramétrages des éléments de la paie.

Les paramétrages de SIS RH se relèvent être d'une simplicité absolue car l'application a été conçue et architecturée par des spécialistes et praticiens RH.

Notre défi était d'offrir le logiciel le plus simple du marché et d'en finir avec des logiciels compliqués et laborieux à mettre en œuvre, inadaptés aux besoins propres de chaque organisation.

Login

Username: admin

Log in

Nom de la société
ZATY CONSTRUCTION S.A.

ZATY CONSTRUCTION S.A.

Informations générales Informations Fiscales Lab IZI

Adresse
SIEGE SOCIAL DOUALA DOUCHE MUNICIPAL
Rue 2...
DOUALA Littoral (CM) 30145
Cameroun

Téléphone (+237) 33 42 58 25
Mobile (+237) 699 68 35 15
Fax/Télécopie
Email contact@panessgroup.com
Site web http://www.panessconseils.com
Société mère
Définir les jours travaillés manuellement ☒
Max de jours travaillés 30,00

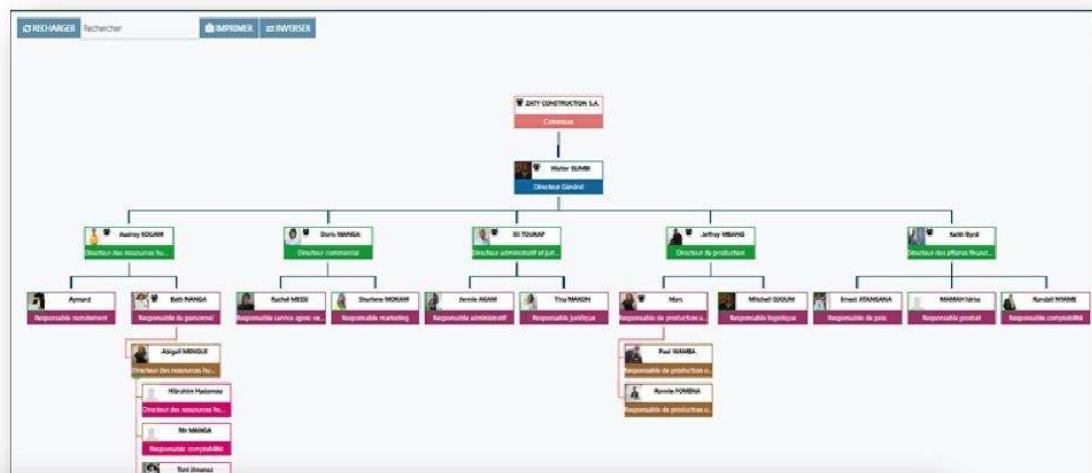
N° TVA
ID de la société
Devise XOF

Entités

Rechercher...

1-23 / 23

Nom d'affichage	Société	Manager	Employés	Entité parent
☐ Direction Générale / Direction Administrative et Juridique / Audit Interne	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Abigail MENGUE	0	Direction Générale / Direction Administrative et Juridique
☐ Direction Générale / Direction Administrative et Juridique / Département Administration	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Jennie AKAM	1	Direction Générale / Direction Administrative et Juridique
☐ Direction Générale / Direction Financière / Département Comptabilité	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Randall NYAME	2	Direction Générale / Direction Financière
☐ Direction Générale / Direction Financière / Département Contrôle de Gestion	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Toni Jimenez	1	Direction Générale / Direction Financière
☐ Département Formation	ZATY CONSTRUCTION S.A.		0	
☐ Direction Générale / Direction des Ressources Humaines / Département Gestion du Personnel	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Beth NANGA	2	Direction Générale / Direction des Ressources Humaines
☐ Direction Générale / Direction de Production / Département Logistique	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Mitchell DIOUM	1	Direction Générale / Direction de Production
☐ Direction Générale / Direction Commerciale / Département Marketing	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Sharlène MOKAM	1	Direction Générale / Direction Commerciale
☐ Direction Générale / Direction Financière / Département Paie	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Ernest ATANGANA	1	Direction Générale / Direction Financière
☐ Direction Générale / Direction de Production / Département Production Usine 1	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Ronnie POMENA	1	Direction Générale / Direction de Production
☐ Direction Générale / Direction de Production / Département Production Usine 2	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Paul WAMBA	1	Direction Générale / Direction de Production
☐ Direction Générale / Direction de Production / Département Production Usine 3	ZATY CONSTRUCTION S.A.	Marc	1	Direction Générale / Direction de Production



Postes de travail / Directeur des ressources humaines

Imprimer Action 24 / 24 Nouveau

7 Missions 6 DCR/Tâches 5 Attributions 7 Compétences 3 Objectifs 5 Tiers 1 Documents Plus

1 Diplômes 1 Risques 5 Matériels 1 Qualification... 1 Processus 8 Job Applica... Trackers

Poste de travail

Directeur des ressources humaines FR

Informations générales Paramètres du poste DCR/Tâches Standards de performances Compétences Remplaçants Examens médicaux Résumé

INFORMATIONS GÉNÉRALES DU POSTE

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Code DRH

Entité de rattachement Direction Générale / Direction des Ressources Humaines

Poste du supérieur hiérarchique Directeur Général

Nature du poste ADMINISTRATION DU PERSONNEL

Lieu de travail ? ZATY CONSTRUCTION S.A.
SIEGE SOCIAL DOUALA DOUCHE MUNICIPAL
DOUALA LT 30145

AUTRES INFORMATIONS

Date de création 04/12/2023

Poste assistant ? ☐

Niveau hiérarchique 12

Catégorie X0

Échelon D

Indice 0

Thèmes de formation / GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Action 1 / 1 Nouveau

Intitulé

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES FR

DOMAINE

Domaine RESSOURCES HUMAINES

DÉTAIL DU THÈME

Cible DIRECTEUR DES RH

Durée (en jours) 24

Objectifs généraux/spécifiques Méthode/Outils pédagogiques Contenus/Résultats attendus Indicateurs de performance Profil du formateur Pré-requis

Nom

A la fin de la formation le participant devra être capable de :

- Identifier et comprendre les éléments caractéristiques du système de gestion des emplois et des compétences
- Déterminer les étapes de mise en œuvre d'un système de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Inventorier les postes, identifier, analyser leur processus et déterminer les compétences requises
- Configurer et mettre en place les outils des systèmes de gestion des emplois et des compétences

Module2: Recrutement

2



La clé de succès de toute organisation repose sur la gestion objective, utile et efficiente des recrutements avec la possibilité d'améliorer la diversité des sources de profils et des moyens de recrutement.

Le module Recrutement de SIS RH vous permet de définir un plan de recrutement à cours et à moyen terme, intégrant les métiers et les familles de métiers, afin d'améliorer la vision globale des compétences au sein de l'entreprise.

Ce module permet de gérer l'ensemble du processus de recrutement :

- Traitement et validation de l'expression du besoin ;
- Publication de l'offre de recrutement ;
- Recueil des candidatures ;
- Vivier des candidatures ;
- Tri automatique des CV / Présélection des postulants ;
- Tests ;
- Entretiens ;
- Embauche et formalités d'embauche ;
- Contractualisation
- Etc...



BRH/2024/04/00002

DESCRIPTION DU BESOIN

Intitulé Recrutement responsable comptable senior

Resume En raison de l'ouverture du nouveau département en audit & comptabilité, nous souhaitons recruter deux nouveaux employés pour ce service, un auditeur comptable, et un contrôleur de gestion

PÉRIODE DE RECRUTEMENT

Date d'enregistrement 20/04/2024

Date limite 22/04/2024

POSTE À POURVOIR

ENTITÉ

POSTE

Department Direction
Comptab



ZATY CONSTRUCTION S.A.
SIEGE SOCIAL DOUALA DOUCHE
MUNICIPAL
DOUALA
Cameroun

BESOIN EN PERSONNEL

IDENTIFICATION DU BESOIN

Source de candidature

Type de contrat

Ouvert à l'organigramme

Category

Nombre de candidats à recruter

OFFRE DE RECRUTEMENT

Référence: BRH/2024/04/00002 Date: 04/06/2024

Intitulé: Recrutement responsable comptable senior

Emploi: Responsable comptabilité

Conditions à remplir

Peuvent faire acte de candidature les personnes remplissant les conditions suivantes:

Etre âgé de 25 ans au moins, et de 45 ans au plus.

- Avoir au moins 2 ans d'expériences professionnelles au poste similaire,
- Jouir de tous ses droits civiques et être d'une bonne moralité,
- Parler et/ou écrire et/ou lire les langues suivantes: Français, Anglais, Lingala
- Etre originaire de l'un des pays suivants: Cameroun, Togo, Congo

Bien vouloir faire parvenir votre CV et lettre de motivation à l'adresse suivante:

Téléphone: (+237) 33 42 58 25

Adresse: SIEGE SOCIAL DOUALA DOUCHE MUNICIPAL

REPORT INTERVIEW

name RE/2024/06/00010

Responsable Mitchell Admin

Nom du candidat TEINKEU

Société ZATY CONSTRUCTION S.A.

Candidat TEINKEU - Responsable comptabilité - Departement Comptabilité - BRH/2024/04/00002

Date Rapport 30/06/2024 14:28:22

Recrutement BRH/2024/06/00005

Salaires Demandé 500 000,00
Salaires Proposé 350 000,00

Lignes de rapport

Compétence	Domaine de compétence	Niveau de compétence	Compétences clés ?	Score [1.0 à 5.0]
SUIVI ET RAPPROCHEMENTS DES COMPTES	COMPTABILITE	1	☒	5,00
SUIVI ET RAPPROCHEMENTS DES COMPTES	COMPTABILITE	1	☒	4,00
Elaboration des états financiers	COMPTABILITE	1	☒	3,00
Etre organisé, méthodique et rigoureux		1	☒	5,00
Votre décision: Bon profil				
Observations: XXXXXXXXXX				

CRÉER EMPLOYÉ

DOSSIER MEDICAL

REINITIALISER

RECEVIR DES CANDIDATURES

PRÉSÉLECTION

VISITE MÉDICALE

FORMALITÉS D'EMBAUCHE

PLUS

2 Rapport

Pas De Réunion

Sujet / Candidature?

Responsable comptabilité - Departement Comptabilité - BRH/2024/04/00002

Nom du candidat

TEINKEU

Email

Téléphone

Mobile

Profil LinkedIn

Diplôme

Diplôme

Date de naissance

Lieu de naissance

Actif ?

☒

Candidat Proposé

Proposé

Candidat Retenu

Accepté

proposer candidat

☐

Interviewers

Recruteur

Mitchell Admin

Date d'embauche

30/06/2024 15:11:47

Évaluation

☆☆☆

Source ?

Medium ?

Étiquettes

Adresse

Civilité

Date d'examen

11/06/2024

ENGAGE

Module3: Gestion Administrative RH

3



Les organisations attendent des Directions RH qu'elles gèrent les aspects administratifs au quotidien tout en développant une vision stratégique, qu'elles assurent le respect des règles législatives tout en améliorant le service offert et enfin qu'elles jouent un rôle actif dans l'alignement des stratégies RH avec celles de l'entreprise.

Pour répondre à ces enjeux spécifiques, le Module Gestion Administrative de SIS RH offre une vue globale sur l'organisation de l'entreprise et sur son fonctionnement de la gestion des présences à la gestion de la mobilité/ carrière en passant par la gestion de la discipline jusqu'au départ de l'employé.

SIS RH Gestion Administrative permet notamment de :

- Gérer les données individuelles du personnel (Etat civil...) ;
- Gérer les présences et les absences ;
- Gérer les congés ;
- Gérer les accidents et les maladies professionnelles ;
- Gérer la mobilité et les carrières ;
- Gérer les assurances
- Gérer les avancements et les reclassements ;
- Gérer les cotisations et les mutuelles ;
- Gérer les demandes d'explication et les sanctions ;
- Gérer le suivi médical ;
- Gérer les cumuls de poste ;
- Gérer les missions et les départs ;
- Etc...

SUSPENDRE LE CONTRATRESILIER LE CONTRATMETTRE FIN AU CONTRAT

NOUVEAUEN COURSEXPIRÉSUSPENDU

R&D Dev Contract

Employé

Aymard

Date de début du contrat

01/01/2018

Date de fin du contrat ?

Type de structure de salaire

STRUTURE DE BASE

Heures de travail ?

Monthly
Standard 40 hours/week

Département

Direction Generale / Direction Commerci

Société

ZATY CONSTRUCTION S.A.

Secteur d'Activité

COMMERCE

Structure salariale

Profil de base

Employee Category ?

CONTRAT A DUREE DETERMINE

Poste de travail

Directeur des ressources humaines

Type de contrat

CONTRAT À DURÉE INTÉTERMINÉE

Responsable RH ?

Directeur Ressources Humaines

Catégorie

X

Echelon

D

Coefficient

0

Méthode de paiement

VIREMENT

Compte bancaire de

879878000420 | 33 | SG8C | ZATY CONST

Référence Mobilité

AFF.MOB/2024/06/00014

Historique Affe...

Informations de base de l'employé

Entité / Poste

Classement et Prise de service

Indemnités et avantages

Motifs

Documents sauvegardés

INFORMATIONS DE BASE DE L'EMPLOYÉ

EMPLOYÉ

Employé

Abigail MENQUE

Matricule

MAT023456

Poste Actuel

Directeur des ressources humaines

Code Entité

Entité

Direction Generale / Direction des Ressources Humaines

MOBILITE

Type de mobilité

Affectation

Date signature

28/06/2024

Date d'effet(début)

01/07/2024

Date fin

01/07/2025

Signataire

Hibrahim Hademou

BROUILLONEN ATTENTEVALIDÉ

Historiqu...

Référence Suivi Médical

MED/2023/12/00007

INFORMATIONS DE BASE

EMPLOYÉ

Employé

Aymard

Matricule

Poste

Responsable recrutement

Code emploi

RR

Entité

Direction Generale / Direction des Ressources Humaines /
Département Recrutement

Code Entité

MALADIE

Date enregistrement

03/12/2023

Maladie

Paludisme

Centre hospitalier

ADLUCEM DOUALA

Date début

04/12/2023

Date de fin

04/12/2023

Sequence de visite medical

Tous les mardis

Durée prévue de traitement

3 mois

Models de frais de mission / MOD001

Action 1 / 1 Nouveau

VALIDER BROUILLON VALIDÉ

ARCHIVER

Code modèle
MOD001

INFORMATIONS DU MODÈLE

Instituté modèle
Modele frais de mission pour employé

Date d'enregistrement
16/01/2024

Observations
Frais de missions à servir pour employé

Liste des éléments associés

Code élément	Intitulé élément	Montant
001	Transport	20 000.00
002	Hébergement	35 000.00
003	Restauration	25 000.00

Ajouter un élément

Nom du profil
PROFIL DE CONGES PAR DEFAULT

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Nombre de mois initial donnant droit aux congés	12	Nombre de mois entre deux congés	12
Nombre de jours de travail par mois pour congés	21,00	Nombre de jours de congés par mois	2,00
Fixer la durée principale de congés	☐	Durée principale des congés(en jours)	24,00

MAJORATION DES JOURS DE CONGÉS

Fixer le nombre de jours majoré	☐	Nombre de jours fixe majoré	0
---------------------------------	--------------------------	-----------------------------	---

MAJORATION SUR ANCIENNETÉ

Majoration sur l'ancienneté	☒	Valeur fixe	☐	Nombre de jours majorés	3	Par tranche de (en année)	5
-----------------------------	-------------------------------------	-------------	--------------------------	-------------------------	---	---------------------------	---

MAJORATION POUR LES MÈRES D'ENFANT

Majoration pour les meres d'enfants	☒	Par enfant	☒	Nombre de jours majorés	2	Enfant de moins de (en année)	6
-------------------------------------	-------------------------------------	------------	-------------------------------------	-------------------------	---	-------------------------------	---

JOURS NON OUVRABLES INCLUS

Compter les jours non ouvrables

VALIDER

BROUILLON EN ATTENTE VALIDÉ

Référence du départ
DPT/2023/12/00036

INFORMATIONS DE BASE

EMPLOYÉ	DÉPART
Employé Aymard	Date enregistrement 03/12/2023
Matricule	Date de départ 25/12/2023
Poste Responsable recrutement	Motif Démission
Code emploi RR	Validé par
Entité Direction Generale / Direction des Ressources Humaines / Departement Recrutement	
Code Entité	

AUTRES INFORMATIONS

MONTANT	REGRET
Montant à payer 550 000.00	Départ regretté ? ☒

Actions de relève Actions d'accompagnement

Date début	Date de fin	Détail
26/12/2023	27/12/2023	Former Mr Amougou du service paie pour le remplacement Préparer Mr Amougou du service paie pour le remplacement

Module4: Gestion des compétences

4



L'enjeu prioritaire pour les entreprises est l'adéquation des compétences des employés aux exigences d'un environnement en perpétuelle évolution.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper sur les besoins en ressources humaines à court et moyen termes, en adaptant les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences émanant des facteurs externes de l'entreprise (environnement juridique, social et économique...).

SIS RH à travers son module de gestion des compétences permet d'aligner les objectifs individuels à la stratégie de l'entreprise. Ce module permet :

- De dresser les fiches de compétences et de poste;
- D'établir les référentiels de compétence ;
- D'évaluer et analyser les compétences.



Il permet également d'une façon générale d'anticiper et accompagner les changements organisationnels, de développer les filières métiers, renforcer la mobilité interne et créer des passerelles entre les postes.

Avec cet outil, la Direction des RH est désormais capable de maîtriser les effectifs (sur-effectif, difficultés de recrutement, turn over, pyramide des âges)

La gestion des compétences dans SIS RH vous garantit une meilleure gestion du référentiel des compétences, un répertoire des métiers et une visibilité sur les successions.

Fiches de compétences par poste de service

Poste Recherche...

NOUVEAU

Filtres Regrouper par Favoris

1-12 / 12

☐ Poste lié	Domaine de compétence	Nature compétence	Niveau de compétence	Compétences clés ?
▶ Directeur Général (3)				
▼ Directeur administratif et juridique (6)				
☐ Directeur administratif et juridique	Avoir de bonnes bases en Techniques d'achat et de gestion des stocks	Savoir faire	4	☒
☐ Directeur administratif et juridique	SUIVI ET RAPPROCHEMENT DES OPERATIONS INTERBANCAIRES	Savoir faire	3	☒
☐ Directeur administratif et juridique	Avoir une bonne maitrise de la Comptabilité générale et analytique	Savoir faire	3	☒
☐ Directeur administratif et juridique	Avoir la maitrise de soi	Savoir etre	2	☐
☐ Directeur administratif et juridique	Etre organisé, méthodique et rigoureux	Savoir etre	1	☐
☐ Directeur administratif et juridique	Gestion du parc automobile	Savoir faire	4	☐
Ajouter une ligne				
▶ Directeur commercial (9)				
▶ Directeur de production (5)				
▶ Directeur des affaires financières (5)				



SLSRH
Savoir-faire, Savoir-être, Savoir-faire

SIS RH

ZATY CONSTRUCTION S.A.
SIEGE SOCIAL DOUALA DOUCHE MUNICIPALE
DOUALA
Cameroun

FICHE DE COMPÉTENCES: Directeur administratif et juridique

Numéro	Compétence	Nature	Niveau de compétence				Clé
			1	2	3	4	
1	Avoir de bonnes bases en Techniques d'achat et de gestion des stocks	savoir_faire					
2	SUIVI ET RAPPROCHEMENT DES OPERATIONS INTERBANCAIRES	savoir_faire					
3	Avoir une bonne maîtrise de la Comptabilité générale et analytique	savoir_faire					
4	Avoir la maîtrise de soi	savoir_faire				X	X
5	Etre organisé, méthodique et rigoureux	savoir_être			X		X
6	Gestion du parc automobile et logistique afférente.	savoir_être			X		X

Historique Éval...

Référence Évaluation
EVAL/2024/05/00001

INFORMATIONS SUR L'EMPLOYÉ

Employé Abigail MENGUE

Matricule MAT023456

Poste Directeur des ressources humaines

Code emploi DRH

Entité Direction Générale / Direction des Ressources Humaines

Code Entité

STATUT MANAGERIAL

Statut manager Manager

INFORMATIONS SUR LE SUPÉRIEUR HIERARCHIQUE

Supérieur hiérarchique Beth NANGA

Matricule

Poste Responsable du personnel

Date évaluation 09/05/2024

DPR

Date : 15/05/2024

Statut : 4-4

Page : 4-4

REPLACEMENTS

Le titulaire de ce poste peut assurer l'intérim de quel(s) autre(s) poste(s) ?

1er rang :

2er rang :

3er rang :

RISQUES LIÉS AU POSTE DE TRAVAIL

Quels sont les risques liés au poste de travail ?

Description des risques liés au poste de travail :

Agressions :

L'abandon de poste :

Malaises :

L'oubli :

Dispositif de maîtrise du risque (pratiques, procédures, processus) :

• Déclencher toute attitude suspecte

• Couvrir l'intégralité des heures de service

• Éviter l'alcool, tabac

• Éviter notre poste

AVANTAGES LIÉS AU POSTE

VALIDATION ET APPROBATION DE LA DPR

Rédaction :

Approbation :

Validation :

Nom et prénom :

Date de validation :

Fonction :

Ville :

Assures :

Module5: Gestion des performances

5

La mesure de la performance RH est un indicateur RH clé de la réussite de votre entreprise. En effet, elle est directement liée à la productivité et à la rentabilité de l'entreprise, en mesurant la capacité de votre organisation à attirer, développer et retenir les talents. La performance des ressources humaines est donc un facteur déterminant de croissance et de rentabilité : un élément clé de la performance globale de votre entreprise.

Développer la profitabilité dans un environnement souvent incertain est le principal objectif de toute entreprise. Pour y parvenir, les organisations doivent développer, évaluer et valoriser le capital humain en cohérence avec leur stratégie.

La différence entre les organisations évoluant dans le même secteur résulte bien souvent des hommes qui la composent : les hommes avec leurs compétences, leur motivation et leur enthousiasme.

SIS RH propose un puissant module de gestion et de suivi des performances qui couvre les fonctionnalités principales suivantes :

- Alignement stratégique ;
- Fixation des objectifs ;
- Plan d'action ;
- Suivi et enregistrement des performances ;
- Faits marquants ;
- Evaluation des performances ;
- Etc...

Référence Orientation Stratégique
ORT-STR/2024/04/00002

INFORMATIONS DE L'ORIENTATION STRATÉGIQUE

Année : 01/01/2024 Compagnie : ZITY CONSTRUCTION S.A.

VISIONS

Vision : Être l'entreprise préférée par la qualité des prestations et la rentabilité des investissements

VALEURS

Valeur : RUSTE

Orientations stratégiques

Orientations stratégiques

- Améliorer le chiffre d'affaire de formation, de conseils et d'équipement sur le Cameroun et la région
- Assurer le suivi post formation
- Développer les domaines entrepreneuriaux
- Assurer la promotion des outils de gestion
- Maîtriser les dépenses

Année	Résultats	Entreprise	Orientations stratégiques	Domaine d'action stratégique	Cible	Pourcentage
* Direction Générale / Direction Administrative et Juridique (2)						
* Direction Générale / Direction Administrative et Juridique / Département Administration (2)						
01/01/2024	Amélioration de la rentabilité	Direction Générale / Direction Administrative	Optimisation du produit	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	341 010 000.00	149.93
01/01/2024	Réaliser un chiffre d'affaire de 100 000 000 sur les formations MANITO au Cameroun et en Afrique centrale	Direction Générale / Direction Administrative	Améliorer le chiffre d'affaire de formation	Formation	330 000 000.00	142.89
01/01/2024	Réaliser un chiffre d'affaire de 20 000 000 sur les outils de gestion (CRM, ERP, etc...)	Direction Générale / Direction Administrative	Améliorer le chiffre d'affaire de formation	Formation	300 000 000.00	136.67
* Direction Générale / Direction Commerciale (2)						
* Direction Générale / Direction Commerciale / Département Marketing (2)						
01/01/2024	Réaliser un chiffre d'affaire de 900 000	Direction Générale / Direction Commerciale	Optimisation du produit	Optimisation du marché : Identifier de nouv...	15 000 000.00	2.00
01/01/2024	Réaliser un chiffre d'affaire de 100 000 000 sur la DRC	Direction Générale / Direction Commerciale	Optimisation du produit	Optimisation du marché : Identifier de nouv...	150 000 000.00	121.58
* Direction Générale / Direction Financière (2)						
* Direction Générale / Direction Financière / Département Comptabilité (2)						
01/01/2024	Réaliser un chiffre d'affaire de 75 000 000 sur les formations OCT au Cameroun	Direction Générale / Direction Financière	Améliorer le chiffre d'affaire de formation	Formation	8 000 000.00	99.90
01/01/2024	Innovation et développement de nouveaux produits	Direction Générale / Direction Financière	Améliorer le chiffre d'affaire de formation	Formation	150 000 000.00	31.58
* Direction Générale / Direction Financière / Département Contrôle de Gestion (2)						
01/01/2024	Innovation et développement de nouveaux produits	Direction Générale / Direction Financière	Améliorer le chiffre d'affaire de formation	Formation	50 000 000.00	52.08
* Direction Générale / Direction de Production (2)						
* Direction Générale / Direction de Production / Département Logistique (2)						
01/01/2024	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Direction Générale / Direction de Production	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	5 000 000.00	22.33
01/01/2024	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Direction Générale / Direction de Production	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	1 000 000.00	37.37
01/01/2024	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Direction Générale / Direction de Production	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	225 000 000.00	48.16
01/01/2024	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Direction Générale / Direction de Production	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	Amélioration de la qualité : Matrice (accr.)	200 000 000.00	42.11

SYNTHESE EVAL/2024/04/00001

INFORMATIONS SUR L'EMPLOYÉ

Employé : Sharlene MOKAM Code emploi : RM

Matricule : RN22U902 Erreur : Direction Générale / Direction Commerciale / Département Marketing

Poste : Responsable marketing Code Entité :

INFORMATIONS SUR LE SUPÉRIEUR HIERARCHIQUE

Supérieur hiérarchique : Dots SAMBA Code emploi : DC

Matricule : Erreur : Direction Générale / Secrétariat Général

Poste : Directeur commercial Code Entité :

INFORMATIONS SUR L'ÉVALUATION

Évaluation : EVAL/2024/04/00009 Score qualitatif personnel : 65.81

Total score : 167.83 Score discipline : 72.00

Moyenne / 20 : 16.78

INFORMATIONS SUR LA SYNTHÈSE D'ÉVALUATION

Date synthèse : 06/04/2024 Date synthèse : 06/04/2024

Points forts : Employé discipliné, ouvert d'esprit, fort potentiel commercial Points à améliorer : Faible disponibilité à cause des problèmes familiaux

Commentaire de l'entité sur l'évaluation : Commentaire de l'entité sur son N + 1 : Chef attentionné mais trop rigoureux

Commentaire du N + 1 et propositions : Commentaire du N + 2 et propositions :

DÉCISIONS FINALES

Recommandation finale du comité d'évaluation : Prime spéciale

Propositions finales / Décision du comité : xxxxxxxxxxxxxxxx

SOUHAIT/2024/04/00001

INFORMATIONS SUR L'EMPLOYÉ

Employé : Audrey KOUAM Code emploi : DRH

Matricule : Erreur : Direction Générale / Direction des Ressources Humaines

Poste : Directeur des ressources humaines Code Entité :

INFORMATIONS SUR LE SUPÉRIEUR HIERARCHIQUE

Supérieur hiérarchique : Walter EUMBI Code emploi : DG

Matricule : Erreur : Direction Générale / Direction Financière

Poste : Directeur Général Code Entité :

INFORMATIONS SUR L'ÉVALUATION

Évaluation : EVAL/2024/03/00004 Score qualitatif personnel : 0.00

Total score : 0.00 Score managements : 0.00

Moyenne / 20 : 12.00 Score discipline : 0.00

INFORMATIONS SUR LE SOUHAIT DE CARRIÈRE

Souhait d'évolution de carrière : Souhaiter avoir plus de responsabilité en rapport avec le département juridique Date du souhait : 24/03/2024

AVIS MOTIVÉ DU N+1

Ben pour accord

AVIS MOTIVÉ DU N+2

Peut être à la hauteur du challenge

Module6: Formation

6

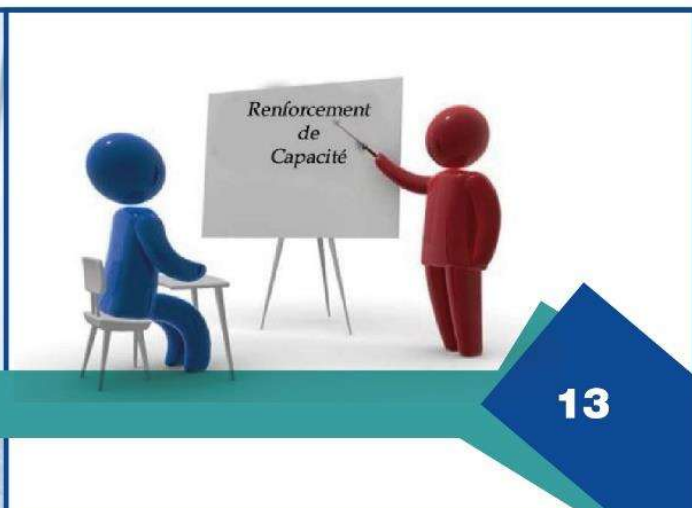


La formation au sein d'une organisation vise à valoriser et développer le capital humain. Elle est source d'amélioration de la productivité et de la compétitivité, parce qu'elle permet aux organisations d'aligner les compétences des employés à leurs objectifs stratégiques.

La formation est source de motivation parce qu'elle permet d'acquérir des connaissances nouvelles et d'inscrire l'employé dans un processus d'évolution et de construction de plan de carrière.

Le module formation de SIS RH permet de traiter l'ensemble des processus de gestion de la formation, d'élaborer et de mettre en œuvre des plans et des sessions de formation en adéquation avec les objectifs de l'entreprise et les budgets de formation alloués. Les principales fonctionnalités de ce module sont les suivantes :

- Recueil des besoins en formation ;
- Gestion des plans de formation ;
- Exécution des formations ;
- Suivi et évaluation post formations ;
- Etc...



Reference Plan de Formation
PLNF/00002

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Exercice 2024 Description Plan General

Intitulé plan de formation

Informations générales Autres frais Besoins associés Participants

Thèmes de formation GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Cout unitaire 150 000,00 Effectif 7

Cout total 1 050 000,00 Période sollicitée: Fevrier

Total Frais 4 200 000,00

Total global 5 250 000,00

Durée (en jours) 24

Observation

BUDGET GLOBAL 2024

Désignation	Cout unitaire	Effectif	Cout total
frais de transport	250 000	7	1 750 000
Herbergement	300 000	7	2 100 000
	50 000	7	350 000
	150 000	7	1 050 000
			5 250 000

Reference Session de Formation
SESSF/00001

Exercice 2024

Période 01P24

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Plan de formation PLNF/00001

Thème de formation: GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Type de session Externe

Format de session Présentiel

Mode

Date début 12/02/2024 10:00:00

Date de fin 15/02/2024 17:00:00

Lieu de formation Mbouda

Nombre de places 26

Parchemin Attestation

Organisme formateur PANESS

Pré-requis Frais de formation Participants

Pas de prérequis requis pour cette formation.

SESSION DE FORMATION

Séance de formation SESSF/00001

PÉRIODE ET EXERCICE

Période 01P24 Exercice 2024

Date début 12/02/2024 10:00:00 Date de fin 15/02/2024 17:00:00

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Plan de formation PLNF/00001 Type de session Externe

Thème de formation GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES Format de session Présentiel

Evaluation page 1 Evaluation page 2

LE CONTENU DU PROGRAMME A RÉPONDU À MES ATTENTES

☒ Mieux que prévu

☐ Comme prévu

J'AI AUGMENTÉ MA CAPACITÉ À OBTENIR DES RÉSULTATS DANS MA VIE PROFESSIONNELLE OU FUTURE

Ouvrir : Reporting

Reference reporting
REPORTING/00001

Participant Abigail MENQUE

Taux de réalisation (en %) 50,00

Visa du supérieur hiérarchique

Avila

Résultat concret (ROC) Elaboration d'un plan d'administration des emplois et compétence au sein de mon département et soumission du travail auprès de mon supérieur

Niveau Moyen

Impact Satisfaisant

Commentaire N=1 Travail réceptionner et évalué, retour de certains points d'ombres formulés pour correction.

Commentaire N=2 Travail intéressant suivant les premiers retours qui m'ont été présentés, en attente du traitement final des travaux

SAUVEGARDER IGNORER

Module8: Paie

8



Véritable enjeu dans le fonctionnement d'une entreprise, la gestion de la rémunération reste un important consommateur de ressources.

SIS RH dans son module paie a été conçu pour éliminer toutes les tâches manuelles qui continuent à mobiliser les ressources à l'échéance du traitement de la paie.

Grace aux éléments de paramétrage en amont de la paie, tous les traitements de la paie deviennent aisés et s'adaptent facilement aux évolutions réglementaires.

La prise en compte en différé des événements intervenant dans la vie d'une entreprise tels que les mutations du personnel, les promotions, les recrutements, les avancements, constituent encore pour nos organisations un véritable goulot d'étranglement pour les services payeurs, lors de la prise en compte de ceux-ci. Pour y répondre efficacement, SIS RH Paie intègre une fonction de calcul de rappel qui vous permettra de régulariser la situation d'un employé automatiquement, tout en prenant en compte les aspects réglementaires pour chaque période concernée.

Le module paie de SIS RH offre également la possibilité d'un traitement multi grille de salaires.

L'étude de la complexité des organisations africaines nous a permis de relever qu'il est fréquent de trouver au sein d'une même entreprise des employés relevant des statuts différents. On retrouve ainsi du personnel détaché, du personnel expatrié et du personnel appartenant contractuellement à l'organisation concernée. Toutes ces catégories relèvent des grilles salariales différentes et dans certains cas sont à cheval sur deux grilles. SIS RH offre la possibilité d'assoir la paie d'un employé soit sur une grille de référence, soit sur plusieurs grilles de salaire.

Cette facilité permet à l'opérateur de traitement de lancer le traitement de la paie en un seul lot sans se préoccuper des particularités de chaque employé.

Ce module a été conçu pour donner une grande flexibilité et un respect des exigences du code de travail et des normes de l'OHADA. Il permet donc de paramétrer et de traiter la paie en éditant tous les états nécessaires :

-

ZATY CONSTRUCTION S.A.		BULLETIN DE PAIE				
SIEGE SOCIAL DOUALA DOUCHE MUNICIPALE						
SOUS DOUALA		Période du 01-09-2024 au 29-09-2024				
		Paiement le 09-02-2024 par virement				
Matricule						
M RONNIE FOMENA		Emploi	Directeur administratif et juridique			
No Sécu		Qualification	Echelon			
Date d'embauche: 01-01-2023		Département	Direction Administrative et Juridique			
Ancienneté: 1 AN(S) ET 2 MO(S)		Secteur	COMMUNE			
		Category	VIII			
		Coef.	D			
Désignation		Nbre	Base	Taux	Part salariale Gain Ressort	Part patronale Fonct Ressort
00 Salaire de base					243 347	
Total Brut					243 347	
302 CNPS Pension vieillesse						
303 Credit Foncier / Part Salariale					10 221	
304 CNPS Accident Travail					2 433	
310 CNPS Allocation Familial						4 25
323 CNPS Pension Vieillesse / Part Patronale						17 03
325 Credit Foncier / Part Patronale						10 221
336 Froid National de l'Emploi						3 65
338 Taxe communale					1 500	
340 IAPH					11 846	
336 RAV / Redevance Audio Visuelle					3 250	
337 CAC / IAPH					1 185	
Total Cotisations					30 435	37 09
505 Salaires Net					515 913	
523 Retenue pte					25 000	

Prévisualisation des données

21-07-2024 21:05

Statut: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1

Module 10: Portail employé



SIS RH propose un portail RH qui est une plateforme numérique centralisée qui offre un ensemble de fonctionnalités et de services visant à faciliter la gestion des ressources humaines (RH) au sein d'une organisation.

Conçu pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises en matière de gestion du personnel, ce portail offre une variété d'outils et de ressources destinés à simplifier les processus administratifs, à améliorer la communication interne et à renforcer l'engagement des employés. Les collaborateurs ont de multiples possibilités avec la mise en place d'un portail RH :

- Consulter le solde de leurs congés ;
- Télécharger leurs fiches de paie ;
- Télécharger des documents internes de l'entreprise (règlement intérieur, convention collective, annuaire des salariés, organigramme de l'entreprise, etc.) ;
- Gérer leur carrière de manière active (consultation de leur historique, inscription à des sessions de formation, faire des demandes d'absence, préparer un entretien annuel).



Quelques caractéristiques essentielles du Portail SIS RH

- Adaptation au profil de l'utilisateur : collaborateur, manager et gestionnaire RH auront un portail différent pour afficher uniquement les fonctionnalités qui leur sont autorisées,
- Personnalisation poussée : la plate-forme s'adapte aux couleurs et à la charte de votre entreprise,
- Multi-device : le portail RH s'adapte au support utilisé que ce soit sur PC, mobile ou tablette,
- Navigation intuitive et centralisée : accédez facilement à toutes les fonctionnalités du logiciel grâce à ses vignettes colorées et son menu de navigation intuitif,
- Notifications en temps réel : bénéficiez d'un suivi actualisé des demandes d'absences et déclarations de présences,
- Consultation rapide des résultats : badgeages du jour, résultats personnels (soldes de congés, crédit/débit, etc.), indicateurs d'entreprise sont affichés directement sur le portail de l'utilisateur.

Depuis ce portail, chacun accède à toutes les fonctionnalités qui constituent son Espace Collaboratif RH.



Module 11: Tableaux de bord

11



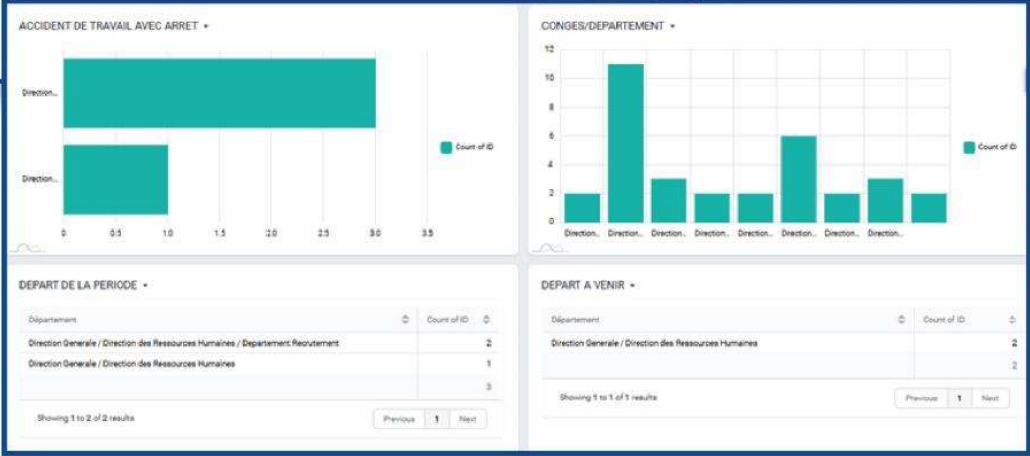
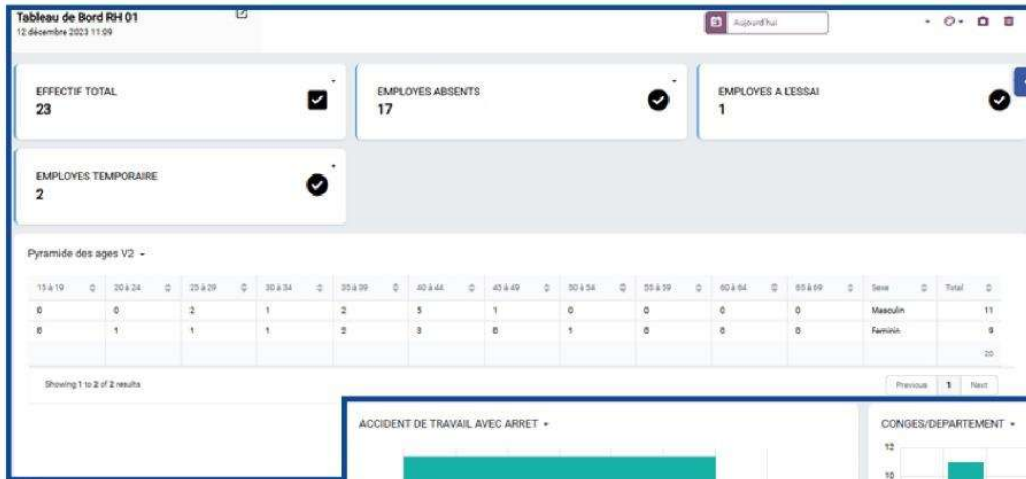
En gestion des ressources humaines, les tableaux de bord RH font partie des outils incontournables pour analyser, visualiser et prendre les décisions qui impactent positivement votre structure grâce à des indicateurs précis. Ils permettent, comme d'autres outils RH complémentaires, de répondre aux nouvelles préoccupations des DRH et les aider à devenir les leaders agiles du changement dans l'entreprise.

SIS RH fait de l'analytique un de ces axes majeurs. L'une des interfaces dès l'accès à l'application offre aux managers de visualiser des indicateurs pertinents de la fonction RH, ce qui leur permet de prendre des décisions opportunes : l'évolution et la répartition des effectifs ; le taux d'absentéisme (voir exemple de suivi de l'absentéisme plus bas) ; le taux de turn-over ; la gestion de la rémunération ; la gestion de la formation ; l'efficacité du processus de

recrutement ; etc...

Chaque module donne également lieu à des états susceptibles de guider le manager dans sa prise de décision et dans le suivi des orientations stratégiques de l'organisation.





Module 12: LES + DE SIS RH

12



UNE INTERFACE CONVIVIALE

L'une des préoccupations majeures lors de la conception de SIS RH était de mettre à la disposition des entreprises une plateforme logicielle orientée processus métiers, prenant en compte les habitudes d'utilisation, le confort, la flexibilité et une couverture fonctionnelle qui adresse tous les axes de gestion RH.

Un accent particulier a été mis sur le design pour éviter aux utilisateurs des sensations de fatigue après une utilisation prolongée de l'application. L'interface utilisateur du portail SIS RH offre un environnement compréhensible, familier, prévisible et donne une impression visuelle de stabilité ; la conception en marque blanche permet à l'entreprise de personnaliser l'application selon sa charte graphique. Une fenêtre d'information permet aux utilisateur d'avoir une assistance contextuelle à tous les niveaux de l'application. SIS RH d'adapte donc aisément aux besoin de l'organisation et mieux encore, aux besoins de l'utilisateur.



UN DÉPLOIEMENT RAPIDE ET SIMPLIFIÉ

Le déploiement de l'application se fait uniquement coté serveur. Aucune installation n'est nécessaire sur les postes de travail. Les utilisateurs accèdent à l'application à travers leur navigateur. Le déploiement coté serveur ne nécessite pas une présence prolongée sur le site du client. Tout les paramétrages peuvent se faire à distance après les phases de recueil des besoins et de validation des cahiers de charge de paramétrage et d'installation par le client.

Plus besoin d'une équipe de nombreux experts sur le site du client pour démarrer l'application. Un seul expert par thématique peut être requis.

Le corolaire de cette simplification est la réduction du cout et du temps de déploiement, une maintenance aisée de l'application, une prise en charge des incidents quasi instantanée sur nos interfaces d'assistance en remote.



UNE SOLUTION AFRICAINE ET HAUTEMENT PERSONNALISABLE

SIS RH innove avec la prise en compte des spécificités des entreprises installées en Afrique. En effet, des études sérieuses montrent que des organisations africaines ont expérimenté avec des fortunes diverses des solutions logicielles pensées pour des environnements et des cas d'utilisation qui présentent un réel clivage avec leurs besoins et leurs contraintes d'exploitation : coûts de mise en œuvre prohibitifs, coûts de maintenance très élevés, couverture fonctionnelle relative, très peu de possibilité de personnalisation...

SIS RH a été pensé pour répondre aux préoccupations quotidiennes de certaines organisations africaines :

OHADA : SIS RH est 100% compatible avec la norme juridique panafricaine OHADA applicable dans les pays membres. Tous les états exigibles y sont pré paramétrés selon les modèles préconisés par l'acte uniforme.



UNE SOLUTION MULTI SGBD

SIS RH est une application multi SGBD. Elle peut s'interfacer parfaitement avec plusieurs SGBD : SQL Server, Oracle, MySQL...

UNE SOLUTION WEB ET RESPONSIVE CONFORME AUX STANDARDS PROFESSIONNELS

SIS RH colle parfaitement à sa vocation de plateforme Web. L'application est conçue pour être utilisée en mode « any where » et « any time » avec une totale adaptation à différents terminaux possibles.

Une solution aussi disponible en mode Saas



UN ERP DISPONIBLE EN MODE SAAS

Saas (Software as a service) correspond à la capacité à fournir un logiciel non pas sous forme de licence à installer sur ses propres serveurs. Mais sous forme de service en ligne payable au mois ou à l'usage. Donc le logiciel n'est plus un logiciel au sens traditionnel, avec procédure d'installation, etc. mais un service que l'on active en ligne en self-service et que l'on peut utiliser à la demande.

Le Saas s'impose comme le nouveau modèle qui révolutionne l'industrie du logiciel. Grâce à sa souplesse, son impact environnemental positif son modèle économique, il a déjà convaincu les particuliers, et il dispose de tous les atouts pour séduire la majorité des professionnels. Ce modèle est aujourd'hui en plein essor et deviendra la référence de l'industrie informatique.

Développé dans un environnement cloud effectif, l'application SIS RH est une véritable solution Saas susceptible de délivrer aux organisations quel que soit leur taille (administratives, grandes entreprises, PME/PMI), des bénéfices réellement probants en termes de productivité et de maîtrise de coûts informatiques. En effet, notre offre Saas consiste pour nos clients à acheter un service professionnel qui répond à leur besoin sans avoir à s'occuper de logiciel. Ceci se traduit par une profonde réorientation de la fonction SI vers la productivité et le développement des organisations en permettant aux DSI et leurs équipes de se consacrer aux projets informatiques liés à l'alignement stratégique des systèmes d'information.

Notre offre Saas met à la disposition de l'ensemble de nos clients et utilisateurs, une version unique de SIS RH régulièrement mise à jour, souvent plusieurs fois par an, et sans coûts supplémentaires, leur permettant ainsi de travailler sur la même version disponible à un moment T, et partant, de disposer en même temps de toutes les mises à jour. Notre offre Saas s'appuie sur une plateforme et des outils d'intégration qualifiés ainsi que sur un partenariat efficace et disponible avec certain leader de l'industrie du logiciel pour assister nos clients à intégrer avec rapidité, aisance et sans risque SIS RH, à leur architecture SI : interopérabilité, compatibilité/intégration avec les applications locales et les applications on demand déjà déployées.

Notre offre Saas permet une personnalisation sur mesure de SIS RH, de manière à libérer nos clients des problèmes de personnalisation coûteuse qu'ils rencontraient auparavant avec les logiciels traditionnels. Intégrant dès la conception l'ensemble de ses modules et déclinaison, SIS RH est proposé avec plusieurs versions, types ou options de configuration.

UN ERP DISPONIBLE EN MODE SAAS

Saas (Software as a service) correspond à la capacité à fournir un logiciel non pas sous forme de licence à installer sur ses propres serveurs. Mais sous forme de service en ligne payable au mois ou à l'usage. Donc le logiciel n'est plus un logiciel au sens traditionnel, avec procédure d'installation, etc. mais un service que l'on active en ligne en self-service et que l'on peut utiliser à la demande.

Le Saas s'impose comme le nouveau modèle qui révolutionne l'industrie du logiciel. Grâce à sa souplesse, son impact environnemental positif son modèle économique, il a déjà convaincu les particuliers, et il dispose de tous les atouts pour séduire la majorité des professionnels. Ce modèle est aujourd'hui en plein essor et deviendra la référence de l'industrie informatique.

Développé dans un environnement cloud effectif, l'application SIS RH est une véritable solution Saas susceptible de délivrer aux organisations quelques soient leur taille (administratives, grandes entreprises, PME/PMI), des bénéfices réellement probants en termes de productivité et de maîtrise de coûts informatiques. En effet, notre offre Saas consiste pour nos clients à acheter un service professionnel qui répond à leur besoin sans avoir à s'occuper de logiciel. Ceci se traduit par une profonde réorientation de la fonction SI vers la productivité et le développement des organisations en permettant aux DSI et leurs équipes de se consacrer aux projets informatiques liés à l'alignement stratégique des systèmes d'information.

Notre offre Saas met à la disposition de l'ensemble de nos clients et utilisateurs, une version unique de SIS RH régulièrement mis à jour, souvent plusieurs fois par an, et sans coûts supplémentaires, leur permettant ainsi de travailler sur la même version disponible à un moment T, et partant, de disposer en même temps de toutes les mises à jour. Notre offre Saas s'appuie sur une plateforme et des outils d'intégration qualifiés ainsi que sur un partenariat efficace et disponible avec certain leader de l'industrie du logiciel pour assister nos clients à intégrer avec rapidité, aisance et sans risque SIS RH, à leur architecture SI : interopérabilité, compatibilité/intégration avec les applications locales et les applications on demand déjà déployées.

Notre offre Saas permet une personnalisation sur mesure de SIS RH, de manière à libérer nos clients des problèmes de personnalisation coûteuse qu'ils rencontraient auparavant avec les logiciels traditionnels. Intégrant dès la conception l'ensemble de ses modules et déclinaison, SIS RH est proposé avec plusieurs versions, types ou options de configuration.

Notre offre Saas s'appuie sur un système de sécurité et de sauvegarde de données extrêmement efficace et bien supérieur à ce que n'importe lequel de nos clients pourraient posséder, et ce, sans coûts supplémentaires. Ce système inclut à la fois l'infrastructure technique, le réseau, les applications, la sécurité des données, et la sauvegarde complète ainsi qu'un système de récupération des données après une éventuelle défaillance critique.

Notre offre Saas s'appuie sur une infrastructure IT durable, performante, sécurité 24H/24 et 7J/7) et de haute qualité. Cette infrastructure composée d'un data center, de bases de données, de système d'exploitation, de réseaux et de système de stockage dédiée à la gestion de SIS RH et des données de nos clients, est hébergée par un de nos partenaires : il garantit à nos clients, un meilleur niveau de protection, de confidentialité, de qualité de services disponibles et partant, une continuité de service.



NOTRE PROPOSITION DE VALEUR

Nous mettons à votre service trois types d'experts :

- Des experts métiers pour vous offrir le meilleur accompagnement possible dans la conception et la mise en place des outils GPEC ;
- Des experts fonctionnels pour élaborer et mettre en œuvre avec vous des outils nécessaires à la pratique des Ressources Humaines
- Des experts techniques pour vous aider à l'exploitation maximum du logiciel en maximisant votre retour sur investissement

**ENREGISTREZ- VOUS POUR UNE
DÉMO EN LIGNE SUR NOTRE PORTAIL :**

WWW.SIS-RH.COM

Cameroun

BP : 5528 Douala Cameroun
+237 693 18 67 34 / 676 11 24 62
contact@panessgroup.com

Cote d'Ivoire

BP : 2338 Abidjan 06
+225 22433314
Contact-ivoire@panessgroup.com

Gabon

BP : 1485 Libreville
+241 03153804/ 04841999
Contact-gabon@panessgroup.com

Congo

Avenue Ngueli Ngueli,
Pointe Noire Congo
+242 06 941 36 96