

EXAMEN DE FIN DE SEMESTRE
Semestre d'Automne / Session Normale - Janvier 2022

Epreuve : Contrôle de gestion approfondi
Professeur : Rachid DAANOUNE
Niveau : 5^{ème} année DENCN - Semestre 9 / Filière : Audit et Contrôle de Gestion (ACG)
Jour/Date : Mercredi 12/01/2022 à 9h **Durée** : 2h

Traiter les questions et les cas suivants :

QUESTIONS (5 points)

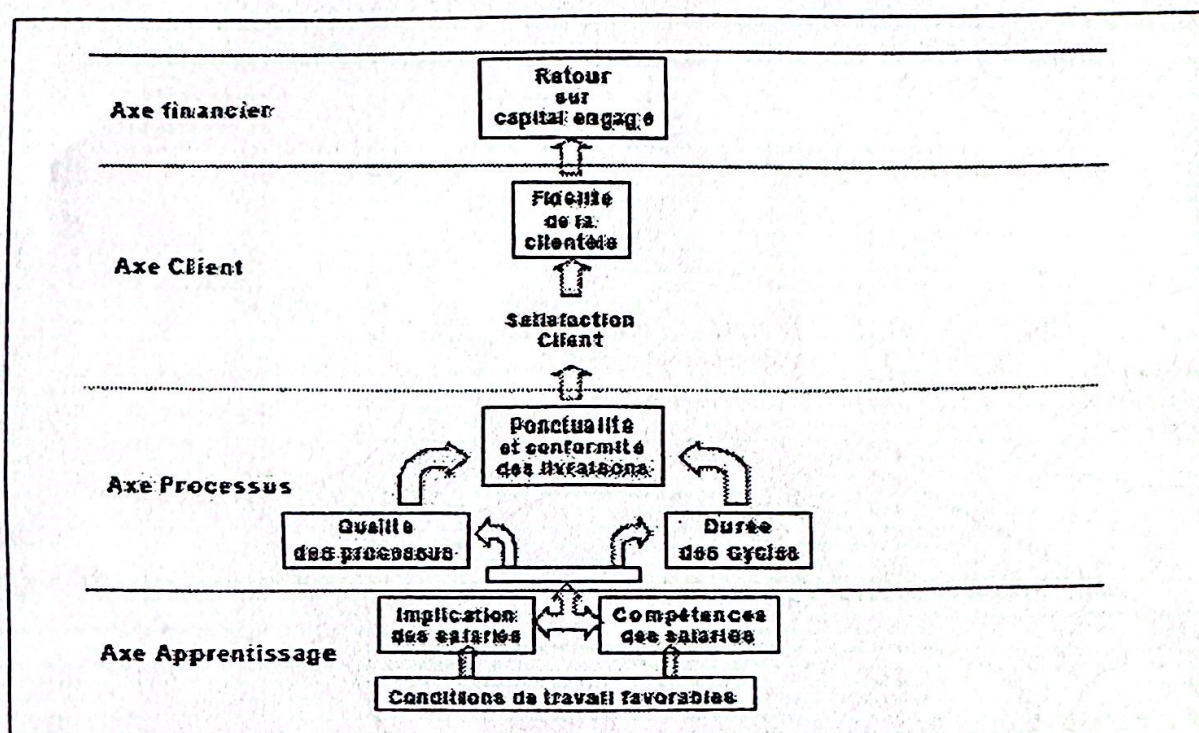
- 1) Présenter et expliquer les différentes étapes d'élaboration d'un tableau de bord (1 point).
- 2) Tableaux de bord par fonctions et tableau de bord prospectif (Balanced Scorecard) : Différences et complémentarité (2 points).
- 3) Comment se décline le modèle Balanced Scorecard (BSC) au niveau de la fonction Ressources Humaines : la notion de "Human Resource Scorecard" ? Expliquer (2 points).

Tableau de bord

- La démarche de construction des TdB repose sur 3 étapes :
 - identifier l'objectif à atteindre
 - identifier les facteurs clés de succès pertinents et les indicateurs permettant de les maîtriser
 - Mettre en place un plan d'action permettant de répondre aux question:
 - Qui ? (responsable et mise en oeuvre)
 - Quoi ? (indicateur)
 - Quand, à quel moment, à quel endroit du système ?
 - Comment (mesure) ?

Figure 3

Les variables RH Leviers ou « Drivers » de performance dans le modèle « causes-effets » du BSC



La déclinaison du BSC au niveau de la fonction RH : la notion de « Human Resource Scorecard »

Dans une organisation, la fonction RH peut être considérée comme prestataire de service en interne. C'est elle qui assure le recrutement du personnel, leur formation, le calcul et le traitement des rémunérations, etc. Elle a donc ses clients internes : la direction générale, les autres fonctions et centres de responsabilité qui font appel à ses services, le personnel lui-même, ses représentants, etc. De même, parce qu'elle dispose d'un budget et qu'elle gère la masse salariale, elle est soumise à des contraintes financières. Pour accomplir sa mission, elle mobilise plusieurs processus (recrutement, formation, paye, etc.), créateurs de valeur, consommateurs de ressources. Enfin, parce qu'elle joue un rôle moteur dans la gestion des compétences et la motivation du personnel, elle favorise l'apprentissage et l'innovation. C'est dans cette logique qu'est apparu récemment le concept de « Human Resource Scorecard » qui traduit une déclinaison du BSC au niveau de la fonction RH³⁰ (figure 4).