

# Piloter sa masse salariale

**dans un  
environnement en  
pleine mutation**

*Comment transformer le  
premier poste de dépense de  
l'entreprise  
en levier de performance grâce  
à IBM Planning Analytics et à  
l'intelligence artificielle*



**SOFTEAM**   
UNE FILIALE DE DOCAPOSTE

Partenaire IBM Gold • Expertise EPM &  
pilotage de la performance RH

**IBM**  
Gold Partner

# TABLE DES MATIÈRES

|                            |                                                                       |           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b><u>Préface</u></b>      | .....                                                                 | <u>3</u>  |
| <b><u>Introduction</u></b> | .....                                                                 | <u>4</u>  |
| <b><u>Chapitre 1</u></b>   | <u>La masse salariale, premier poste de dépense sous tension.....</u> | <u>5</u>  |
| <b><u>Chapitre 2</u></b>   | <u>Les limites des outils RH et paie standards .....</u>              | <u>8</u>  |
| <b><u>Chapitre 3</u></b>   | <u>L'approche EPM et IBM Planning Analytics .....</u>                 | <u>11</u> |
| <b><u>Chapitre 4</u></b>   | <u>L'intelligence artificielle au service du pilotage.....</u>        | <u>15</u> |
| <b><u>Chapitre 5</u></b>   | <u>SIMU RH, le dispositif Softeam .....</u>                           | <u>18</u> |
| <b><u>Chapitre 6</u></b>   | <u>Cas d'usage et retours d'expérience .....</u>                      | <u>21</u> |
| <b><u>Conclusion</u></b>   | .....                                                                 | <u>24</u> |
| <b><u>A propos</u></b>     | .....                                                                 | <u>26</u> |
| <b><u>Sources</u></b>      | Sources et références .....                                           | <u>28</u> |
| <b><u>Notre équipe</u></b> | .....                                                                 | <u>30</u> |



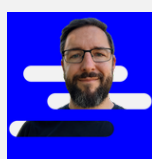
## PRÉFACE

**D**

epuis plus de vingt-cinq ans, SOFTEAM accompagne des directions financières et RH dans la valorisation de leurs données. Un constat revient systématiquement : la masse salariale concentre les enjeux les plus lourds (financiers,

sociaux, réglementaires) tout en étant, paradoxalement, l'un des domaines les moins outillés en matière de simulation et de prospective. Les outils de paie et les SIRH font remarquablement bien ce pour quoi ils sont conçus : calculer, déclarer, administrer. Mais dès qu'il s'agit de projeter, de simuler des hypothèses ou d'arbitrer entre plusieurs scénarios pluriannuels, les équipes retombent presque toujours sur le même outil : Excel. Avec ses limites bien connues en matière de fiabilité, de traçabilité et de collaboration.

Ce livre blanc a une ambition simple : montrer comment une solution de pilotage dédiée, portée par une plateforme éprouvée comme IBM Planning Analytics et augmentée par l'intelligence artificielle, change la donne. Non pas pour remplacer vos outils RH, mais pour leur ajouter la dimension qui leur manque : l'aide à la décision.



### **Benjamin Soyer -**

Directeur Avant-Vente Data & IA,  
IBM Analytics Specialist,  
Softeam

# INTRODUCTION

La masse salariale est, pour la grande majorité des organisations, le premier poste de dépense. Selon les secteurs, elle représente de 30 % à 80 % du budget, et peut atteindre jusqu'à 80 % des charges de fonctionnement dans les activités de services. En France, la masse salariale du secteur privé a atteint 726 milliards d'euros en 2024, en hausse de 3,3 % sur un an. Toute variation, même de quelques points, a donc un impact direct et majeur sur la rentabilité.

Or le contexte n'a jamais été aussi mouvant : inflation persistante, tensions sur le marché de l'emploi, multiplication des accords de branche, complexification réglementaire (la France compte près de 4 000 conventions collectives). Dans cet environnement, piloter sa masse salariale ne se résume plus à la constater : il faut l'anticiper, la simuler et l'arbitrer.

Ce livre blanc s'adresse en priorité aux directions financières, au contrôle de gestion sociale, au contrôle de gestion et aux directions des ressources humaines. Il poursuit trois objectifs : clarifier les enjeux métier du pilotage de la masse salariale ; expliquer pourquoi les outils RH et de paie standards atteignent leurs limites dès qu'il s'agit de simulation et de prospective ; et montrer l'apport concret d'une solution EPM (Enterprise Performance Management) telle qu'IBM Planning Analytics, renforcée par l'intelligence artificielle.



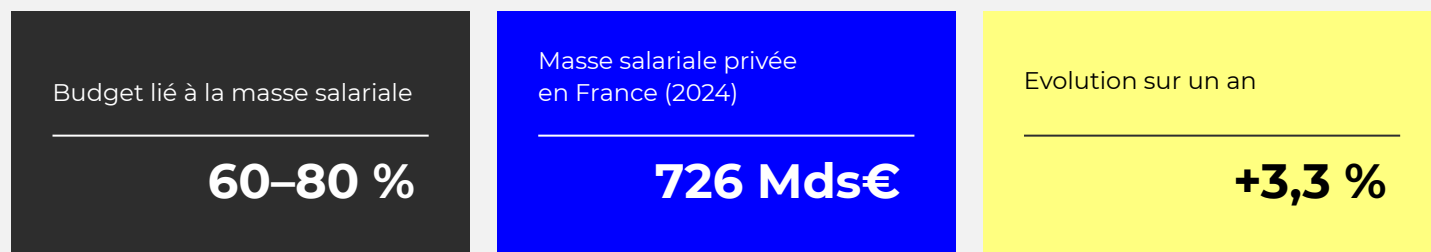
**Le défi majeur : fiabiliser et anticiper la masse salariale, premier poste de dépense, dans un contexte mouvant et multi-acteurs.**

# **La masse salariale, premier poste de dépense sous tension**

**Chapitre 1**

## 1.1 Un poids financier déterminant

La masse salariale ne se limite pas aux salaires bruts. Elle agrège les rémunérations fixes et variables, les charges patronales, les primes, l'intérim, la formation, ainsi que l'ensemble des « effets » qui en modifient la trajectoire (effet report, effet de Noria, effet GVT, effet de structure). Sa maîtrise suppose donc de raisonner non pas sur une ligne comptable, mais sur un modèle dynamique reliant effectifs, rémunérations et temps.



Cette concentration des coûts fait de la masse salariale un sujet hautement stratégique : c'est sur ce poste que se jouent la rentabilité, la capacité d'investissement et, in fine, la soutenabilité du modèle économique de l'organisation.

## 1.2. Un contexte économique et social en mutation

Plusieurs facteurs convergent pour faire du pilotage de la masse salariale un impératif stratégique :

- **Pression inflationniste** : les prévisions d'augmentation salariale en France s'établissent autour de 2,5 % pour 2025, dans un contexte où chaque point d'augmentation générale pèse directement sur le résultat.
- **Tensions sur les compétences** : recrutements difficiles, turnover élevé sur les postes critiques, nécessité de fidéliser tout en maîtrisant les coûts.
- **Complexité réglementaire** : près de 4 000 conventions collectives, des accords de branche fréquents et des règles de rémunération de plus en plus volatiles.
- **Exigence de transparence** : directions générales et actionnaires réclament une visibilité pluriannuelle fiable et des arbitrages justifiés.

Conséquence directe : 70 % des directions financières estiment manquer d'outils pour simuler correctement l'impact des évolutions RH (recrutements, turnover, augmentations).



## 1.3. Un pilotage par nature multi-acteurs

Le pilotage de la masse salariale ne relève d'aucune direction isolée : il se construit à l'intersection de plusieurs métiers, chacun avec ses priorités et son langage. C'est précisément cette transversalité qui rend l'exercice difficile sans référentiel commun.

| Profil                      | Préoccupation centrale                | Attente vis-à-vis du pilotage                                        |
|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| DAF                         | Soutenabilité financière, rentabilité | Fiabilité du budget, vision pluriannuelle, simulation d'impact       |
| Contrôle de gestion sociale | Analyse fine des coûts RH             | Calcul des effets, analyse d'écart, modèles à la maille individuelle |
| Contrôle de gestion         | Cohérence budgétaire globale          | Intégration MS / P&L, consolidation, rapprochement réalisé           |
| DRH                         | Politique sociale & talents           | Mesure de l'impact des décisions RH, scénarios d'effectifs           |
| DSI                         | Intégration & sécurité                | Interopérabilité SIRH/paie, gouvernance des données, hébergement     |

Faire dialoguer ces acteurs autour d'un même modèle, partagé et sécurisé, est la condition première d'un pilotage efficace.

## 1.4. Trois enjeux structurants

- **Rationaliser les coûts** : optimiser le premier poste de dépense en partageant une vision claire et prévisionnelle des effectifs, des charges et des écarts.
- **Développer les compétences** : aligner la gestion des effectifs et des rémunérations sur la stratégie de développement des talents.
- **Améliorer la performance** : transformer la donnée sociale en levier de décision économique et sociale.

# **Les limites des outils RH et paie standards**

**Chapitre 2**



## 2.1. Ce que les SIRH et logiciels de paie font bien

Les solutions RH et de paie du marché (de type Sage, Cegid ou équivalents) sont des outils matures, indispensables à la gestion quotidienne. Elles excellent dans la gestion administrative du personnel, le calcul et l'édition des bulletins de paie, les déclarations sociales (DSN), la gestion des temps et des absences, ou encore le suivi des dossiers individuels. Leur rôle est de produire la paie de manière fiable et conforme : c'est une fonction de gestion et de production, orientée vers le passé et le présent.

### À retenir

Un SIRH répond à la question « combien avons-nous payé ? ». Le pilotage de la masse salariale répond à la question « combien allons-nous payer demain, selon quels scénarios, et pourquoi ? ».

## 2.2. Là où ils atteignent leurs limites

Dès que le besoin glisse de la gestion vers la décision, les outils RH standards montrent leurs limites :

- **Simulation pluriannuelle limitée** : ils ne sont pas conçus pour projeter la masse salariale à 3 ou 5 ans selon plusieurs jeux d'hypothèses (inflation, accords de branche, scénarios de recrutement).
- **Multi-scénarios et what-if** : comparer un scénario pessimiste, réaliste et ambitieux, et basculer instantanément de l'un à l'autre, n'est pas leur vocation.
- **Calcul des effets** : décomposer une variation en effet report, effet de Noria, GVT, effet de structure demande une modélisation analytique spécifique.
- **Vision transverse** : le rapprochement entre données RH, budget et P&L, sur des axes multiples (BU, société, métier, zone géographique), dépasse leur périmètre.
- **Collaboration et workflow budgétaire** : ils n'orchestrent pas un processus budgétaire collaboratif multi-contributeurs avec circuits de validation.

## 2.3. Le recours à Excel : pratique mais risqué

Faute d'outil dédié, les équipes Finance et RH se rabattent massivement sur le tableur. Or ce dernier engendre des processus déconnectés, peu de traçabilité, des contrôles manuels source d'erreurs, une maintenance difficile et une collaboration laborieuse entre contributeurs.

Temps RH/Finance passé  
à consolider sous Excel

**30–50 %**

Les DAF jugent leurs outils  
de simulation insuffisants

**70 %**

Erreurs liées aux saisies  
et formules manuelles

**X**

Au-delà du temps perdu, le risque est qualitatif : une décision stratégique sur le premier poste de dépense de l'entreprise ne devrait pas reposer sur des fichiers fragiles, difficilement auditable et détenus par quelques personnes.

## 2.4. Le besoin : un dispositif dédié à la décision

Il ne s'agit pas de remplacer le SIRH ou l'outil de paie, mais de les compléter par une couche de pilotage et de simulation. Cette couche qui constitue le rôle d'une solution EPM s'appuie sur les données RH et de paie pour les transformer en modèles prévisionnels, en scénarios et en indicateurs d'aide à la décision

# L'approche EPM et IBM Planning Analytics

Chapitre 3

## 3.1. Qu'est-ce qu'une solution EPM ?

L'**EPM (Enterprise Performance Management)** désigne les solutions dédiées au pilotage de la performance : élaboration budgétaire, prévisions, simulation, consolidation et analyse. À la différence d'un outil de gestion, une plateforme EPM est conçue autour d'un modèle multidimensionnel : les données y sont organisées selon des axes (temps, organisation, métier, version, scénario...) qui permettent de naviguer, d'agréger et de simuler instantanément.

Appliquée à la masse salariale, une solution EPM permet de modéliser les coûts à la maille individuelle comme à la maille agrégée, de simuler des hypothèses, de calculer les effets et de partager des indicateurs entre Finance et RH dans un environnement unique et gouverné.

## 3.2. IBM Planning Analytics : présentation fonctionnelle

IBM Planning Analytics est l'une des plateformes EPM les plus éprouvées du marché. Reconnue comme leader dans le BARC Score 2025 « Integrated Planning & Analytics », elle est utilisée par des milliers d'organisations pour la planification financière, la prévision et le pilotage de la performance, dont le pilotage des effectifs et des rémunérations (workforce planning).

Du point de vue métier, ses atouts clés sont les suivants :

- **Moteur de calcul en temps réel** : les recalculs (agrégations, règles, effets) sont instantanés, même sur de gros volumes (indispensable pour la simulation interactive).
- **Modélisation multidimensionnelle** : analyse par individu, catégorie, enveloppe, BU, société, section analytique, métier, zone géographique, version et période.
- **Scénarios what-if** : création et comparaison illimitées de versions (budget, forecast 6+6, plan à 3 ans, scénarios pessimiste/réaliste/ambitieux).
- **Interfaces Web et Excel** : les contributeurs travaillent dans un portail web ou directement dans Excel connecté à la plateforme (adoption facilitée, sans rupture des habitudes).
- **Workflow & gouvernance** : circuits de contribution et de validation, habilitations fines, traçabilité et pistes d'audit.
- **Tableaux de bord & analytique mobile** : restitution via dashboards et scorecards, consultables y compris sur mobile.

### 3.3 Des modes d'hébergement adaptés à chaque organisation

IBM Planning Analytics se déploie selon plusieurs modèles, ce qui permet de répondre aux contraintes de sécurité, de souveraineté et d'infrastructure de chaque client (un point d'attention majeur pour les DSI sur un sujet aussi sensible que les données sociales) :

| Mode               | Principe                                              | Pertinent pour                                         |
|--------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| SaaS / Cloud       | Service géré par IBM, sans infrastructure à maintenir | Rapidité de mise en œuvre, évolutivité                 |
| On-premise (local) | Déploiement sur l'infrastructure du client            | Contraintes fortes de sécurité / souveraineté          |
| Hybride            | Combinaison cloud et local                            | Équilibre flexibilité / maîtrise                       |
| Cloud Pak for Data | Intégration à une plateforme data unifiée             | Organisations engagées dans une stratégie data globale |

## 3.4. IBM Planning Analytics face aux outils RH standards

Le tableau ci-dessous synthétise la valeur ajoutée d'une plateforme EPM par rapport aux fonctions natives d'un SIRH ou d'un logiciel de paie.

| Besoin                                 | SIRH / paie standard | IBM Planning Analytics (EPM)                 |
|----------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------|
| Calcul & édition de la paie            | Cœur de métier       | Hors périmètre (s'appuie sur ces données)    |
| Simulation pluriannuelle               | Limitée              | Native, multi-hypothèses                     |
| Scénarios what-if                      | Faible               | Versions illimitées, comparaison instantanée |
| Calcul des effets (report, Noria, GVT) | Non standard         | Modélisé et automatisé                       |
| Vue MS / budget / P&L                  | Cloisonnée           | Intégrée et multidimensionnelle              |
| Workflow budgétaire collaboratif       | Absent               | Natif, avec validation                       |
| Maille individuelle ↔ agrégée          | Partielle            | Temps réel, du matricule à l'enveloppe       |
| Traçabilité & pistes d'audit           | Limitée hors paie    | Complète et gouvernée                        |

## 3.5. Softeam × IBM : l'alliance d'une plateforme et d'une expertise

Une plateforme, aussi puissante soit-elle, ne crée de la valeur que correctement modélisée autour des règles métier du client. C'est le rôle de Softeam, partenaire IBM Gold et intégrateur EPM disposant d'une expertise reconnue sur le pilotage de la masse salariale, avec plus de 75 projets menés dans ce domaine.

Cette complémentarité, qui associe la robustesse d'IBM Planning Analytics à l'expertise métier de Softeam, permet de déployer rapidement un modèle préconfiguré (le dispositif SIMU RH, présenté au chapitre 5), puis de l'adapter finement aux spécificités de chaque organisation.

# **L'intelligence artificielle au service du pilotage**

**Chapitre 4**



## 4.1. De la prévision réactive à la prévision augmentée

Historiquement, la prévision de masse salariale repose sur des hypothèses saisies manuellement et une lecture rétrovisuelle des données. L'intelligence artificielle change de paradigme : en analysant l'historique, elle détecte des tendances et des corrélations, propose des prévisions et alerte sur les signaux faibles. On passe d'un pilotage qui constate à un pilotage qui anticipe.

Le mouvement est général dans la fonction Finance : l'intégration de l'IA dans la discipline FP&A (Financial Planning & Analysis) vise à automatiser la collecte des données, améliorer la qualité des prévisions et permettre une prise de décision stratégique en temps réel. Côté RH, l'IA contribue déjà à des gains concrets : certains éditeurs constatent une réduction de l'ordre de 30 % du temps consacré aux tâches administratives récurrentes.

## 4.2. Trois apports concrets pour la masse salariale

1. **Explorer** : analyser les indicateurs clés pour identifier points de blocage et points d'attention, grâce à une exploration des données guidée par l'IA, en langage naturel.
2. **Anticiper** : détecter les patterns de départ pour fiabiliser le turnover prévisionnel, identifier les talents à risque, et recevoir des recommandations d'un assistant intelligent.
3. **Simuler** : évaluer instantanément l'impact financier des recommandations ou des changements opérationnels (recrutement différé, révision des enveloppes, scénarios de succession).

### Exemple: anticipation du turnover

En intégrant un modèle prédictif de turnover alimenté par l'historique des départs, une organisation passe d'une hypothèse de taux global à une projection différenciée par population.

**Résultat** : une anticipation plus fine des coûts de remplacement et une meilleure couverture des postes critiques.

## 4.3. IBM Planning Analytics with Watson : l'IA intégrée à la plateforme

IBM Planning Analytics intègre des capacités d'IA directement dans la plateforme. Des algorithmes statistiques de prévision (predictive forecasting) évaluent les historiques et sélectionnent automatiquement le modèle offrant la meilleure précision et le moins d'erreurs. La planification devient continue et guidée, sans recourir à un outil de data science séparé : la prévision augmentée est accessible directement aux équipes Finance et RH.

## 4.4. Points de vigilance : gouvernance et conformité

L'usage de l'IA sur des données sociales appelle de la rigueur. Le règlement européen sur l'IA (AI Act) classe notamment les systèmes liés au recrutement et à la rémunération parmi les usages à haut risque. Trois principes guident une mise en œuvre responsable :

- **Transparence et explicabilité** : les recommandations de l'IA doivent rester compréhensibles et justifiables.
- **Maîtrise des biais** : vigilance sur la qualité et la représentativité des données d'entraînement.
- **Gouvernance des données** : habilitations, confidentialité et conformité RGPD, l'humain restant décisionnaire.

L'IA est ici un copilote : elle éclaire la décision, elle ne la remplace pas.

# **SIMU RH, le dispositif Softeam**

**Chapitre 5**

## 5.1. Une solution métier préconfigurée

SIMU RH est le dispositif de pilotage de la performance RH développé par Softeam, capitalisant sur plus de 75 projets de pilotage de la masse salariale. Construit sur IBM Planning Analytics, il s'agit d'une solution métier préconfigurée, simple à déployer, qui agit comme un accélérateur de projet : l'organisation démarre sur un socle fonctionnel éprouvé plutôt que sur une page blanche.

### Proposition de valeur

Une solution de gestion prévisionnelle agile et d'aide à la décision pour piloter les effectifs, optimiser la masse salariale, analyser les écarts, simuler et optimiser la performance (dotée de fonctions d'IA et de self-service pour des décisions plus rapides, jusqu'au niveau individuel).

## 5.2. Périmètre fonctionnel

Le dispositif couvre l'ensemble de la chaîne de valeur du pilotage RH :

- Simulation et élaboration budgétaire (par individus, catégories et enveloppes)
- Projection des effectifs, recrutements et mobilités
- Pilotage de la rémunération variable
- Pilotage des données sociales et analyses d'écarts et des effets
- Indicateurs de suivi, d'alerte et de performance économique et sociale
- Analytique mobile et restitutions partagées

## 5.3. Architecture : un dispositif central, partagé et sécurisé

SIMU RH se positionne comme la couche de pilotage qui agrège et valorise les données des systèmes sources, sans s'y substituer :

- **En amont** : alimentation depuis le SIRH, la paie, les ERP et les entrepôts de données.
- **Au cœur** : un modèle de prévision et de simulation, un référentiel d'indicateurs (historiques, projections, simulations) et une gestion des habilitations, de la gouvernance et de la supervision.
- **En aval** : projection des effectifs et de la masse salariale, suivi de l'exécution opérationnelle, pilotage et analytique RH guidés par l'IA.

L'environnement est collaboratif et évolutif : DRH, contrôle de gestion, directions opérationnelles et filiales contribuent au même modèle, sur des axes multiples (Groupe/Local, sociétés, métiers, zones, matricules) et selon plusieurs versions (budget, forecast 6+6, plan à 3 ans, réalisé).

## 5.4. Une mise en œuvre rapide et agile

Softeam déploie SIMU RH selon une démarche en quatre étapes, pour une mission rapide (4 semaines en moyenne) :

| Étape                               | Contenu                                                              | Durée indicative |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1. Cadrage                          | Présentation des fonctionnalités standard de SIMU RH                 | 1 journée        |
| 2. Paramétrage standard             | Initialisation, chargement des référentiels et données, tests        | < 1 semaine      |
| 3. Gap analysis                     | Analyse des écarts, prise en compte des règles et indicateurs dédiés | ~ 1 semaine      |
| 4. Paramétrage & mise en production | Mise en œuvre des besoins spécifiques, recette, formation            | 2 à 4 semaines   |

Le modèle économique repose sur un « starter kit » (noyau de base), une adaptation moyenne d'une vingtaine de jours, et un coût de licences fonction du nombre d'utilisateurs. SIMU RH s'adresse principalement aux organisations de plus de 500 collaborateurs.

# Cas d'usage et retours d'expérience

Chapitre 6

Les cas suivants illustrent la valeur du dispositif sur des problématiques concrètes. Les chiffres cités sont issus de projets menés par Softeam ; les organisations sont décrites par leur secteur.

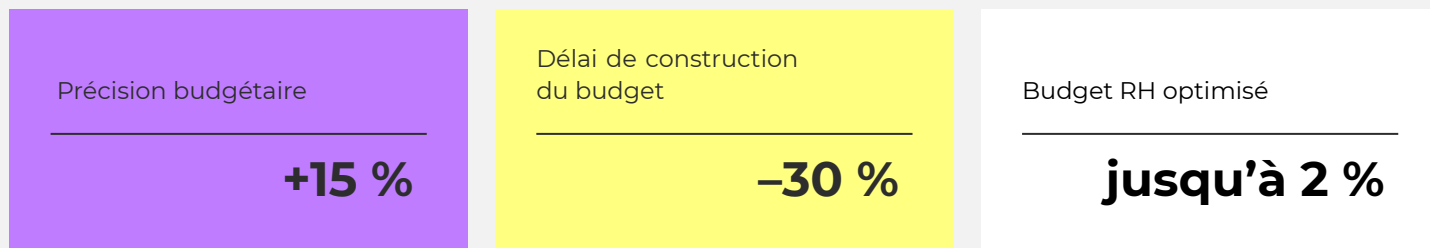
## 6.1. Simulation budgétaire pluriannuelle et pilotage des coûts salariaux

Centralisation des coûts fixes et variables, application de scénarios macro-économiques (inflation, accords de branche), projection pluriannuelle à 3-5 ans et ajustement dynamique des enveloppes par BU et région.



## 6.2. Fiabilisation du budget RH et anticipation du turnover

Import des données RH (effectifs, contrats, historique des départs), modèle prédictif identifiant les patterns de départ via l'IA, intégration du turnover prévisionnel et simulation multi-scénarios.



## 6.3. Pilotage du plan de succession et des postes critiques

Connexion aux outils RH (SIRH, LMS), indicateurs de criticité et de risque, identification des talents à risque via l'IA et simulations de scénarios de succession pour le Comex et la DRH.



## 6.4. Simulation et pilotage de la rémunération variable

Centralisation des règles de rémunération variable, simulation des impacts financiers selon la performance, ajustement des prévisions par l'IA et restitution de la masse salariale totale dans le P&L.



Sur des déploiements en forfait de 3 à 6 mois, avec 1 à 2 ETP, ces projets ont été menés dans des environnements variés (local, SaaS), toujours sur IBM Planning Analytics avec interfaces Web et/ou Excel, dans des secteurs tels que la distribution, l'agroalimentaire, le conseil et la gestion de patrimoine.



**Pour terminer...**

## Conclusion

La masse salariale restera, pour longtemps encore, le premier poste de dépense des organisations et l'un des plus sensibles. Dans un environnement économique et social en mutation permanente, la subir n'est plus une option : il faut l'anticiper et la piloter.

Les outils RH et de paie sont indispensables à la gestion, mais ils ne répondent pas aux besoins de pilotage et d'anticipation. C'est tout l'apport d'une solution EPM comme IBM Planning Analytics : transformer les données RH en leviers de décision grâce à des simulations en temps réel, une vision pluriannuelle partagée entre les équipes Finance et RH et des capacités de prévision renforcées par l'intelligence artificielle.

Associée à l'expertise métier de Softeam et au dispositif préconfiguré SIMU RH, cette plateforme permet de faire de la contrainte budgétaire un véritable outil de pilotage.

## Bénéfices attendus

- Rationalisation des coûts du premier poste de dépense
- Fiabilisation et accélération des cycles budgétaires et prévisionnels
- Anticipation des évolutions structurelles de la masse salariale
- Alignement du pilotage opérationnel sur la stratégie sociale et financière

## Et maintenant ?

La meilleure façon d'évaluer la valeur d'un tel dispositif est de le voir appliqué à vos propres données. Softeam propose une mise en œuvre rapide du noyau standard de SIMU RH, pour objectiver concrètement les gains sur votre organisation.

## Vous souhaitez être accompagné dans le pilotage de votre masse salariale ?

Notre équipe vous accompagne, de la conception à la mise en œuvre.

### **Benjamin Soyer :**

Directeur Avant-Vente Data & IA,  
IBM Analytics Specialist,  
[benjamin.soyer@softeam.fr](mailto:benjamin.soyer@softeam.fr)

### **François Tarnaud :**

Expert Pilotage de la Performance  
[francois.tarnaud@softeam.fr](mailto:francois.tarnaud@softeam.fr)

# À propos de Softeam

## Expertise IA Softeam

Softeam est la marque du Conseil et des Services de Docaposte, leader de la confiance numérique en France. Forte de plus de 30 ans d'expérience et de plus de 1 650 collaborateurs, Softeam accompagne ses clients sur l'ensemble de la chaîne de valeur de la donnée : conseil, data engineering, business intelligence, dataviz, IA et pilotage de la performance (EPM). Partenaire IBM Gold, Softeam défend un numérique responsable, éthique, sûr et utile pour tous.

### Pour aller plus loin

Deux vidéos de présentation de notre offre sont disponibles sur la chaîne Softeam :

[Interview sur la solution SIMU RH](#)

[Présentation de l'offre lors d'un événement Softeam](#)

# Sources et références

## Sources et références

1. Masse salariale : calcul et méthodes de pilotage en 2025 - PayFit ([payfit.com](https://payfit.com)).
2. Pilotage de la masse salariale : guide expert & outils - Apogea ([apogea.fr](https://apogea.fr)).
3. Optimisez vos effectifs et salaires en 2025 - Pilot RH ([pilot-hr.fr](https://pilot-hr.fr)).
4. What is TM1 ? & IBM Planning Analytics - Workforce planning ([ibm.com](https://ibm.com)).
5. IBM Planning Analytics with Watson - documentation IBM ([ibm.com](https://ibm.com)).
6. IBM, leader du BARC Score 2025 Integrated Planning & Analytics.
7. L'IA dans la planification et l'analyse financières (FP&A) - IBM ([ibm.com/think](https://ibm.com/think)).
8. IA & gestion de la paie : promesses, limites et apports - Fortify, ADP (2025-2026).
9. Données internes Softeam - dispositif SIMU RH et retours de projets (+75 projets).

*Note : les chiffres de gains (gains de temps, fiabilité, optimisation) sont issus de projets réalisés par Softeam et peuvent varier selon le contexte de chaque organisation. Les données de marché sont issues des sources publiques citées ci-dessus.*

## **Vous souhaitez être accompagné dans le pilotage de votre masse salariale ?**

**Notre équipe vous accompagne, de la conception à la mise en œuvre.**

**Benjamin Soyer:**  
Directeur Avant-Vente Data & IA,  
IBM Analytics Specialist,  
[benjamin.soyer@softeam.fr](mailto:benjamin.soyer@softeam.fr)

**François Tarnaud:**  
Expert Pilotage de la Performance  
[francois.tarnaud@softeam.fr](mailto:francois.tarnaud@softeam.fr)