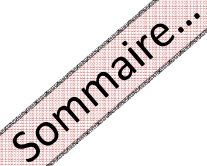


Le S.I.R.H.

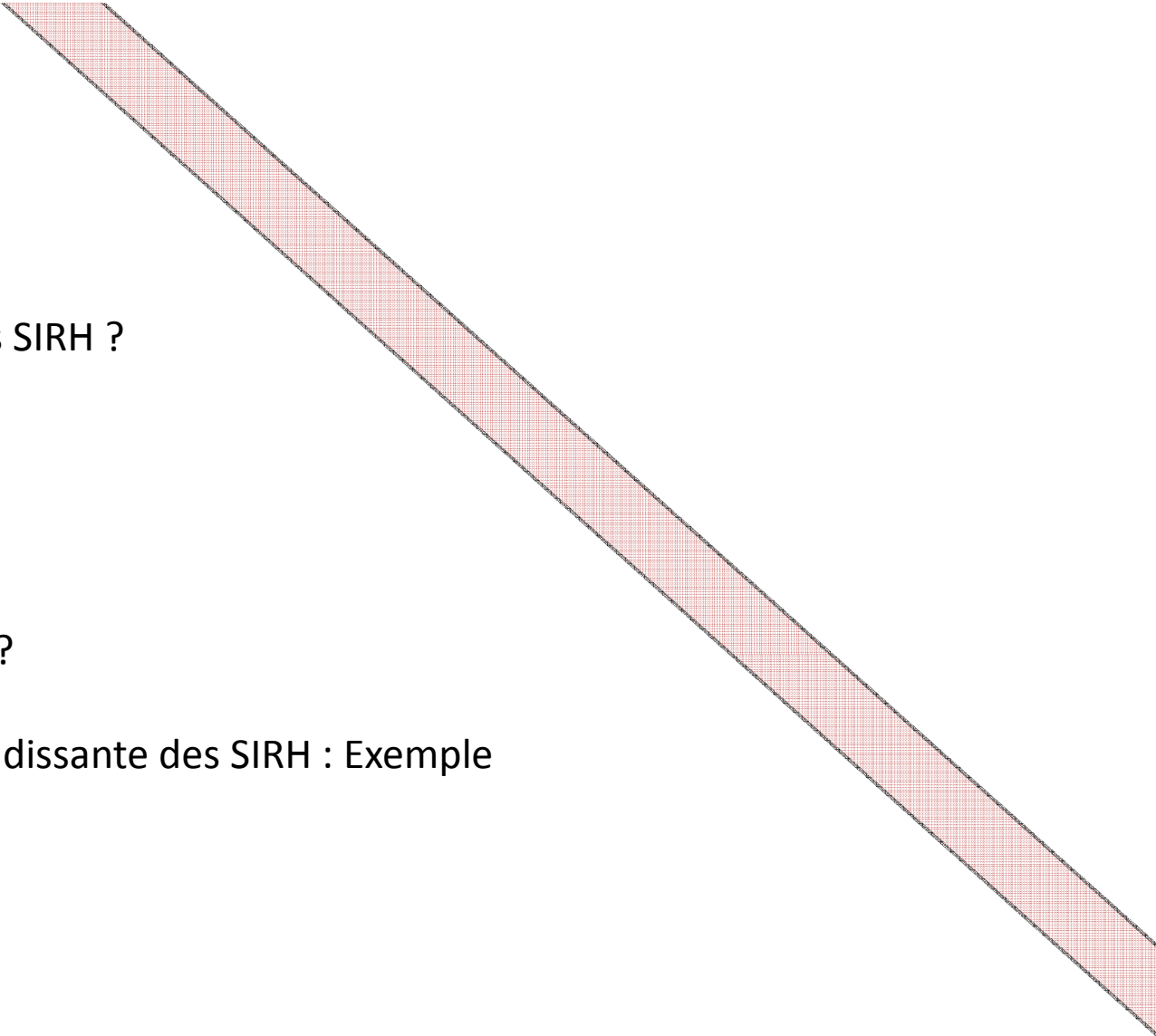
Système d'Information de gestion des Ressources Humaines

John LOUIS
Le 12 / 01 / 09

Projet Ressources Humaines
M. J. Naymark



Sommaire...

1. L'avant SIRH
 2. Qu'est-ce que les SIRH ?
 3. Le comment ?
 4. L'évolution
 5. Qui gère le SIRH ?
 6. La nécessité grandissante des SIRH : Exemple
 7. Le futur du SIRH
 8. Conclusion
- 

L'avant SIRH...

La gestion des ressources humaines existe depuis la nuit des temps

- Les fiches de paye
- Rapport d'activité
- Feuilles de présence
- Les tableaux des congés
- Le tableau des planning
- Etc...

Mise en place d'un CRM dirigé employés

Les nouvelles TIC

Les SIRH

SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines

Quel est le rôle des SIRH ?

- Meilleure gestion des tâches répétitives
- Une centralisation des données
- Un meilleur suivi des données des employés
- Une réactivité plus grande vis-à-vis de ces données
- Une meilleure transmission de ces données

Quels sont les cadres des SIRH ?

- La gestion des payes
- La gestion du temps
- Les évaluations
- Recrutement
- L'évolution de carrière

Les SIRH permettent une gestion efficace du capital humain d'une entreprise

Le comment ?

A la base le SIRH était des ERP

- Formait un bloc de SIRH
- Personnalisation quasi inexistante
- Evolutivité difficile et lente
- Très rarement en open source

Depuis quelques années on ne tend plus vers un unique progiciel

- Meilleure évolutivité
- Meilleure personnalisation
- Meilleure vision par métier
- Possibilité de modules open source
- On a le progiciel dont on a besoin

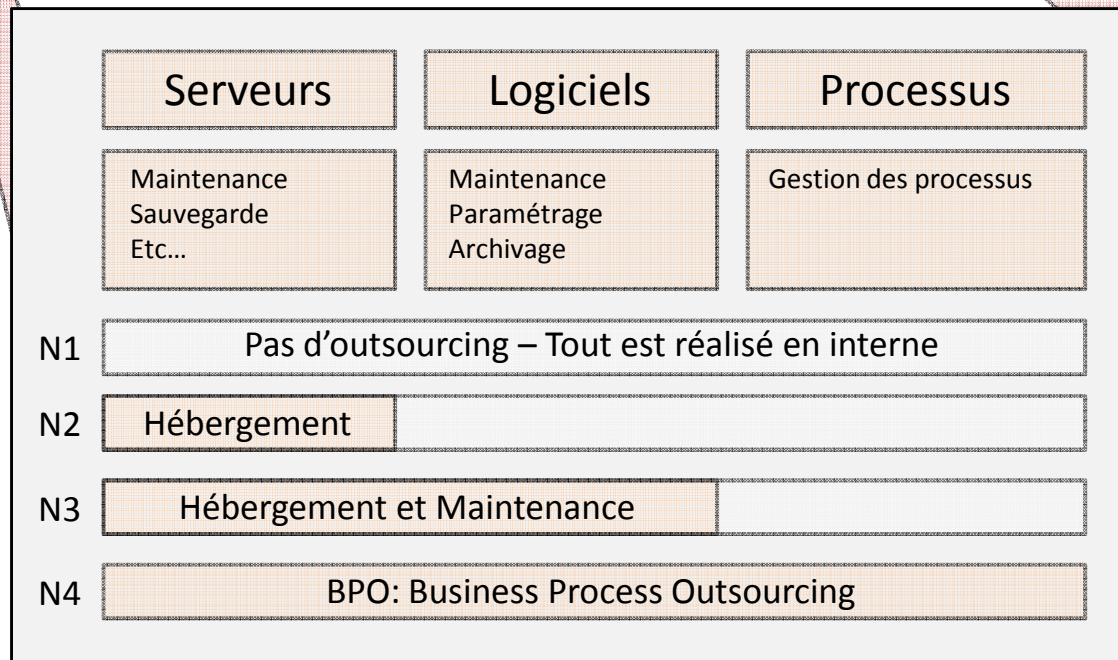
Devant la complexité et la maintenance de ces SIRH, de nombreuses SSII se sont spécialisées dans l'infogérance

Historiquement les entreprises n'externalisaient que leur processus de paye

Depuis quelques années elles tendent à augmenter la part de leur infogérance

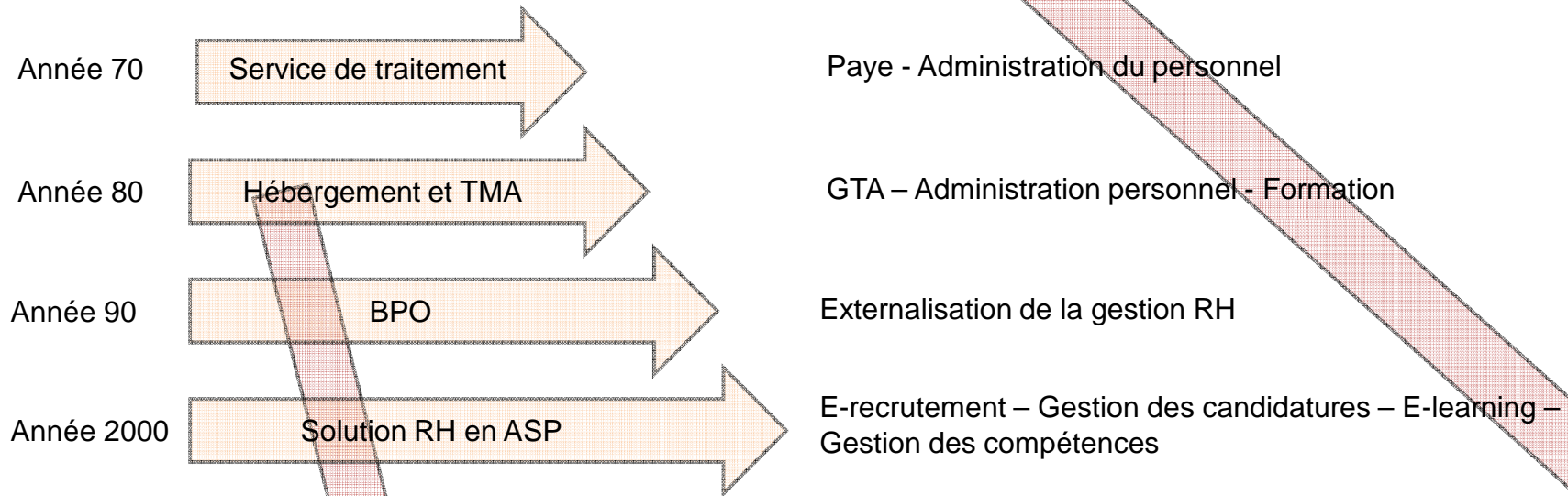
- 60% des sociétés infogèrent leur processus de paye
- 1/3 des entreprises infogèrent leur recrutement
- 1/5 infogèrent le reporting décisionnel

Cette infogérance comprend plusieurs niveaux



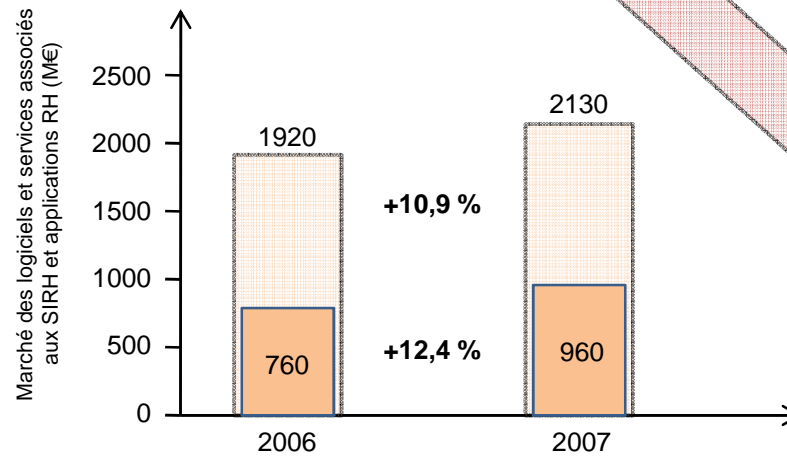
L'Evolution

L'évolution de l'infogérance



L'Evolution

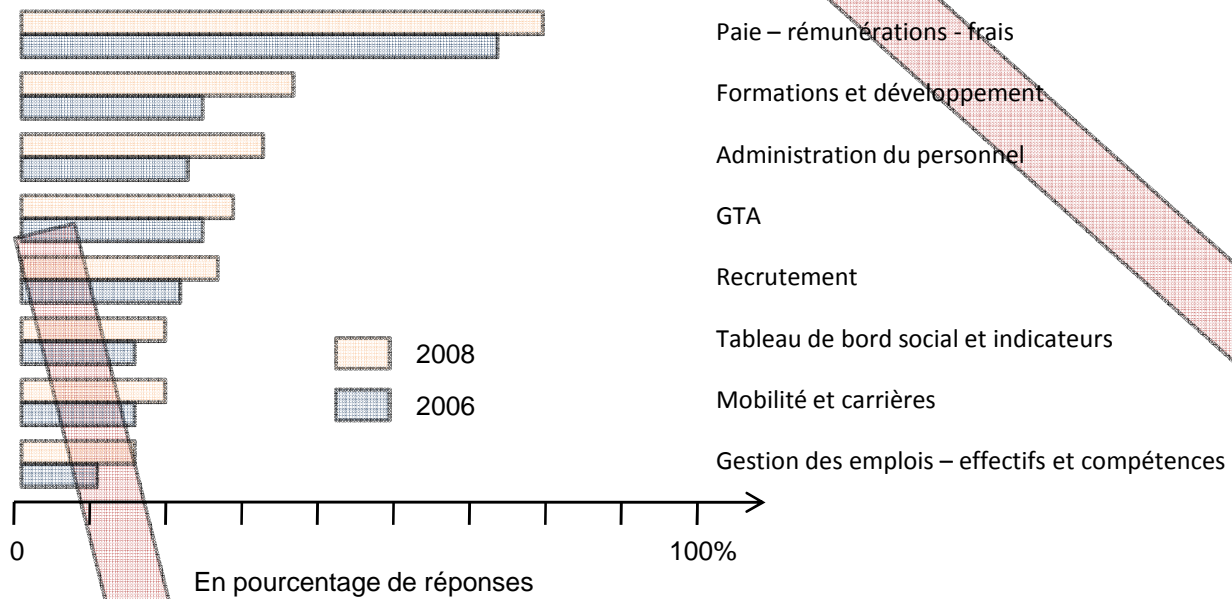
Une dépense croissante



Externalisation

L'Evolution

Les applications les plus externalisées



Qui gère les SIRH

C'est une fonction récente

A l'origine des premiers SIRH à base d'ERP, les personnes travaillant dans la fonction SIRH venaient à 50% du métier RH et à 50% d'informatique

Aujourd'hui

- Le côté système d'information est très souvent géré en externe
- Le paramétrage des progiciels est devenu plus simple
- Le personnel vient donc majoritairement des ressources humaines

Néanmoins

- Les managers SIRH doivent avoir une bonne connaissance
 - Du langage utilisateur
 - Des outils techniques
- Absence de diplôme qui prépare à la fonction SIRH

Si le processus de paye est externalisé, nous avons 1 personne en SIRH pour 1250 salariés.

Leur nécessité

La gestion du temps et des activités

Petit historique de la gestion du temps de travail

- 1955 : Renault offre la 3^{ème} semaine de congés payés à ses salariés
- 1982 : 5^{ème} semaine de congés payés instaurés

Bien avant

- les 35 heures
- les RTT
- les repos compensateurs
- les congés de maternité
- les congés de paternité
- les congés à la naissance d'un enfant
- lors d'un deuil,
- d'un mariage
- etc...

la gestion du temps se résumait à placer les quelques semaines de vacances non prises

Aujourd'hui, devant la multitude de congés différents il est indispensable de gérer informatiquement la complexité du temps de travail afin de gérer au mieux l'ordonnancement des processus de la société

L'urbanisation des SIRH

Le terme « urbanisation » est utilisé par analogie avec les travaux d'architecture et d'urbanisme dans une ville en comparant une entreprise avec une ville et ses différents quartiers, zones et blocs.

Pourquoi cette démarche ?

La nécessité d'un réagencement des SIRH vient du fait que ses évolutions, non anticipées, ont souvent été conduites ces dernières années au fil de l'eau, avec un objectif de respect des délais imposés mais sans démarche de simplification du système.

Les objectifs de cette urbanisation

- Aligner le SI sur la stratégie métier
- Faire la cartographie des processus
- Rendre le SIRH plus évolutif
- Assurer la cohérence du SIRH
- Améliorer sa productivité

Conclusion

Le SIRH est devenu primordial

Les entreprises n'utilisent que 3 à 4 modules dans leur SIRH

On tend donc vers la mise en place de plusieurs progiciels adéquats plutôt que d'un ERP unique

Cela pose donc le problème de l'interopérabilité des progiciels

Former des spécialistes du métier des SIRH

Merci de votre attention.