

SYSTEME D'INFORMATION RH (SIRH)

Professeur: Mr Hamza CHRAIBI

ANNEE UNIVERSITAIRE 2019/2020

RÉFLEXION

Objectifs du cours

Depuis les années 1960, les entreprises ont progressivement mis en place un système d'information des ressources humaines (SIRH) afin d'aider le service des RH à être plus stratégique et performant.

Aujourd'hui, le SIRH, loin de la vocation première qui s'appuie à des tâches administratives, est l'outil indispensable du DRH face aux nouveaux challenges de notre ère.

L'objet de ce cours, est de présenter une synthèse des outils et pratiques à connaître dans le domaine des systèmes d'information appliqués aux ressources humaines.

Il permet de:

- Comprendre les enjeux liés à la mise en place d'un SIRH
- Savoir le contenu et organisation du SIRH
- Mesurer L'impact du SIRH sur le management
- Comprendre le SIRH et la conduite du changement

Approche

- Exposé et discussion des thèmes du cours
- Activités d'apprentissage : étude de cas, discussion d'articles
- Préparation d'un rapport et d'un exposé oral sur des thèmes de réflexion et d'approfondissement sur les SIRH

Plan du cours

Chapitre 1 : SYSTÈME D'INFORMATION RH

- Le systèmes d'information (concepts fondamentaux et organisationnelles)
- Les fonction d'un systèmes d'information RH
- Les outils SIRH (Progiciel RH - ERP – E-learning – E-GRH – Employment Self service / Management Self service – E-Recrutement).
- Etude de cas

Plan du cours

Thème par groupe de 4/3 étudiants :

- **Progiciel GRH**
- **E-recrutement**
- **Employement Self service /
Management Self service**
- **E-GRH**
- **ERP**
- **E-learning**
- **RSE**

SYSTÈME D'INFORMATION

Le fonctionnement d'une organisation est de permettre à certains de ses membres de **décider** (on parle aussi de pilotage) de la **gestion opérationnelle** (production, commercialisation, achat, ventes...) et/ou de services par son personnel **en relation avec ses partenaires** (Interne ou externe).

C'est quoi un système d'information?

- Un système d'information: c'est le traitement de l'information en exécutant certain nombre d'opérations (saisir, transmettre, stocker, retrouver, manipuler, afficher l'information...) afin d'une part produire de l'information, d'autre part assister ou automatiser le travail exécuté par d'autres systèmes de travail de façon à atteindre les **objectifs** décidés par l'organisation.

.

SYSTÈME D'INFORMATION

L'analyse systémique d'une organisation fait apparaître trois sous-systèmes :

- **Le système opérant ou opérationnel** dont la fonction est la **réalisation des objectifs** fixés par l'organisation.

Exemple :

- **Le système de décision ou de pilotage** dont la fonction est de **définir les objectifs et les moyens** pour atteindre les objectifs de l'organisation.

Exemple :

- **Le système d'information** précédemment défini.

Exemple :

SYSTÈME D'INFORMATION

Environnement

Organisation

**Système
de
DÉCISION**

Décisions

Comptes-rendus
synthétiques

**Système
d'INFORMATIONS**

Informations de
régulation du SI

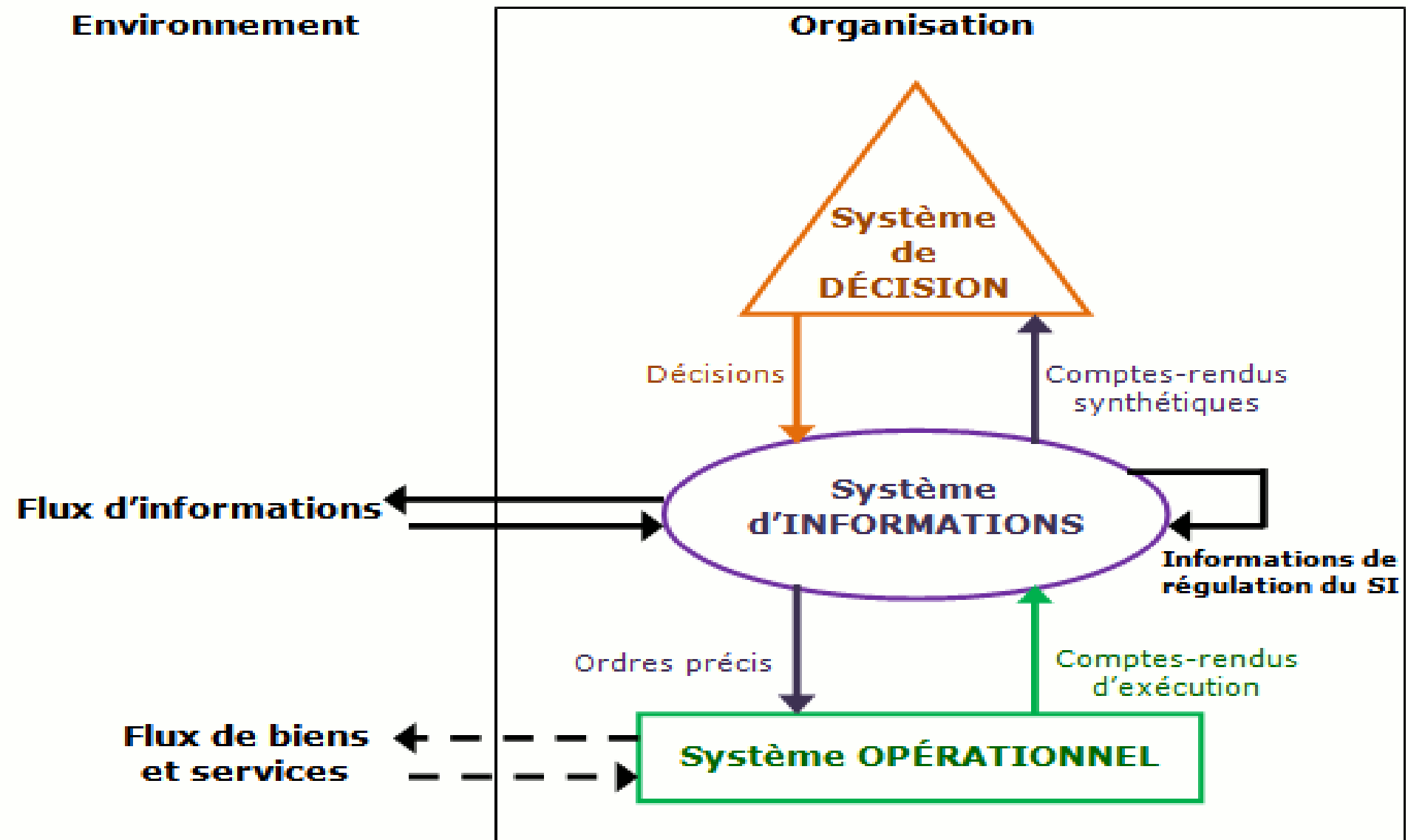
Ordres précis

Comptes-rendus
d'exécution

Système OPÉRATIONNEL

Flux d'informations

**Flux de biens
et services**



SYSTÈME D'INFORMATION

Rôle du système d'information

Le système doit assurer 4 fonctions essentielles :

- **Recueillir l'information** de façon cohérente, pertinente et la plus exhaustive possible.
- **Stocker l'information** de façon à pouvoir la réutiliser directement en fonction des besoins.
- **Traiter l'information** de façon à répondre aux diverses sollicitations des utilisateurs dans le cadre de leur activité.
- **Diffuser l'information** de façon à permettre à chaque acteur de pouvoir exploiter les résultats des traitements dont il a besoin.

Le SIRH, c'est quoi ?

Un Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) est un système gérant un ensemble de briques logicielles permettant d'automatiser un certain nombre de tâches liées à la gestion des ressources humaines et d'en assurer un suivi.

Ces briques peuvent être de plusieurs sortes : gestion administrative du personnel, tableaux de bord sociaux, plateforme de formation (dont e-learning), gestion des compétences et carrières, paie, gestion des temps et des activités... Un portail RH permet généralement aux différents services concernés de travailler en mode collaboratif, tout en n'ayant accès qu'aux contenus qui leur sont dédiés.

QUELS SERVICES SONT OFFERTS AU SEIN D'UN SIRH ?

Les fonctionnalités couvertes sont nombreuses. On peut les classer en différentes familles.

Dans **la première** sont généralement regroupés les services liés aux tâches les plus **administratives** : gestion des congés, consultation des soldes, gestion des notes de frais, des temps et plannings, des réservations (salles, véhicules, hébergement...), des rapports d'activité, etc.

QUELS SERVICES SONT OFFERTS AU SEIN D'UN SIRH ?

Dans **la deuxième** sont rassemblés les services liés à la carrière du **salarié** qui peut accéder à son dossier personnel, mettre à jour son profil et ses compétences, demander une mobilité interne, répondre à une annonce interne, gérer ses demandes de formation, etc.

Cette brique permet à l'entreprise de se doter d'un référentiel des profils de compétences de ses salariés, et de tableaux de bord de pilotage des compétences en fonction de la stratégie métier. C'est ce que l'on appelle la **gestion des talents**.

La troisième contient ce qui a trait aux procédures internes, notes de service, entretiens annuels, convocation médecine du travail, règlement interne, etc.

QUELS AVANTAGES PRÉSENTE LE SIRH POUR L'ENTREPRISE ?

Pour l'entreprise, le SIRH permet essentiellement une simplification et une centralisation des tâches relevant de l'administration du personnel (paie, obligations légales et réglementaires). De cette manière, il génère un gain de temps considérable pour les entreprises permettant aux RH de travailler leur politique sur le terrain.

En plus d'accélérer la GRH, il permet de responsabiliser les collaborateurs par l'intermédiaire de Workflows. En effet, ils peuvent par exemple, inscrire directement leurs propres informations sur le portail du SIRH. Les Responsables des Ressources Humaines sont rassurés quant à la véracité des informations et peuvent se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.

QUELS AVANTAGES PRÉSENTE LE SIRH POUR L'ENTREPRISE ?

Le SIRH responsabilise également l'ensemble des salariés. En effet, ils vont désormais accomplir une partie du travail des RH comme par exemple remplir le formulaire de demande de congé maternité.

Aujourd'hui, les entreprises ont tout intérêt à donner de la transparence et du pouvoir aux salariés dans un monde de plus en plus interconnecté.

FONCTION D'UN SYSTÈMES D'INFORMATION RH

Un système d'information des ressources humaines. Oui, mais encore ?

Pour comprendre le SIRH, il faut d'abord partir de la fonction RH elle même.

La fonction RH recouvre différents champs :

- Gestion administrative
- Gestion de la paie
- Gestion des connaissances
- Rémunération
- Gestion de la formation
- Reporting et tableaux de bord

FONCTION D'UN SYSTÈMES D'INFORMATION RH

GESTION ADMINISTRATIVE;

La **gestion administrative** du personnel est un domaine relativement vaste. Cette fonction traite diverses problématiques, chacune indispensable à la vie de l'entreprise. Elle couvre notamment :

- Respect et suivi de la législation (code du travail, convention collective, lois et réglementations en vigueur)
- La **gestion des contrats de travail**
- Le calcul et la gestion des salaires et cotisations
- La gestion des absences (congrés payés, RTT, arrêts, ...)
- Etudes et analyses comme le coût de l'absentéisme, le coût de la maladie, l'impact d'une modification de la législation, ...

FONCTION D'UN SYSTÈMES D'INFORMATION RH

GESTION DE LA PAIE

La **gestion de la paie** au sein du système d'information de l'entreprise est une opération particulièrement complexe. La rémunération du salarié est fixée en fonction de sa situation. Le poste occupé, l'expertise, les responsabilités, le cadre contractuel, l'ancienneté et les performances personnelles sont autant de critères à prendre en compte. Les performances de l'entreprise sont directement impliquées puisque la politique de rémunération dépend également de ses résultats.

FONCTION D'UN SYSTÈMES D'INFORMATION RH

Pour faciliter la gestion de la paie, un SIRH permet de nombreux avantages :

- **Conformité réglementaire facilitée**, qui s'inscrit dans une démarche constante d'évolutions et d'exigences, c'est pourquoi la maîtriser représente un réel atout pour les entreprises,
- **Amélioration de la productivité du service RH** grâce à l'automatisation des tâches, souvent répétitives et sources d'erreurs,
- **Fiabilisation des processus et traitements de la paie** car les données sont centralisées dans une base unique de données, ce qui évite les erreurs liées à la ressaisie les informations sociales,
- **Gestion de la paie en toute autonomie** sans dépendre d'un organisme tiers,
- **Une maîtrise de ses propres données sociales**, pour préserver les intérêts stratégiques et l'avenir de l'entreprise,
- **Disposer d'outils de contrôle et de [reporting](#)**, qui permettent de disposer d'une précieuse vue d'ensemble de l'activité.

GESTION DE LA PAIE

Le **management des connaissances** (en anglais "Knowledge management") est l'ensemble des méthodes et techniques permettant de gérer les savoirs et les savoir-faire au sein de l'entreprise.

- Il s'agit de valoriser, conserver et diffuser en interne les savoirs et savoir-faire des salariés
- Il convient de bien distinguer les différences entre donnée, information et connaissance.

RÉMUNÉRATION

- La **rémunération**, contrepartie du travail accompli, comporte des éléments fixes et des éléments variables. Le salaire de base consiste en une somme fixe versée en échange du travail effectué. Les compléments de salaire s'ajoutent au salaire de base.

FONCTION D'UN SYSTÈMES D'INFORMATION RH

GESTION DE FORMATION

- La **formation** est un levier essentiel pour assurer la compétitivité et la pérennité d'une entreprise. Une politique de formation efficace favorise la fidélisation en consolidant le sentiment d'appartenance et la satisfaction des collaborateurs.

FONCTION D'UN SYSTÈMES D'INFORMATION RH

- Gestion de plans de formation par société
- Gestion de parcours de formation
- Suivi des coûts (prévisionnel, reste à faire, engagé et réalisé)
- Gestion de multi-dispositifs de financement (participation salariale, subventions externes, ...)
- Suivi des dépenses individuelles et collectives de formation
- Gestion des organismes de formation et formateurs
- Gestion des déclarations administratives
- Questionnaires paramétrables d'évaluation à chaud et à froid des formations

FONCTION D'UN SYSTÈMES D'INFORMATION RH

- **TABLEAU DE BORD**

Les tableaux de bord guident la direction RH dans sa prise de décision, en lui permettant de mesurer les principaux indicateurs sociaux -effectifs, rotation du personnel, absentéisme, besoins de formation...- pour aller jusqu'à la modélisation et l'anticipation d'évènements ou de besoins futurs.

POURQUOI METTRE EN PLACE UN SIRH (= BASE RH COMMUNE) ?

- ◆ **Homogénéiser** la complexité de la gestion des salariés au niveau de groupes éclatés en de nombreuses structures (établissements, filiales...) possédant chacune des logiciels spécifiques,
- ◆ **Intégrer** dans un même outil différentes fonctionnalités : paie, temps de travail, formation, entretiens individuels, évolution de carrières, compétences, recrutement....

LES OUTILS SIRH (PROGICIEL RH - ERP – E-LEARNING – E-GRH – EMPLOYEMENT SELF SERVICE / MANAGEMENT SELF SERVICE – E-RECRUTEMENT).

Entreprise et Informatique

❖ Entreprise:

✓ Ensemble organisé, constitué de:

- Personnes exerçant des métiers différents
- Structures physiques réparties sur un territoire
- Ensemble de ressources matérielles et logicielles

✓ Besoin d'être structurée, pilotée et maîtrisée

✓ Utilisation de l'informatique pour automatiser l'organisation de l'entreprise

❖ Besoins informatiques

✓ Besoins individuels: exprimés par les individus

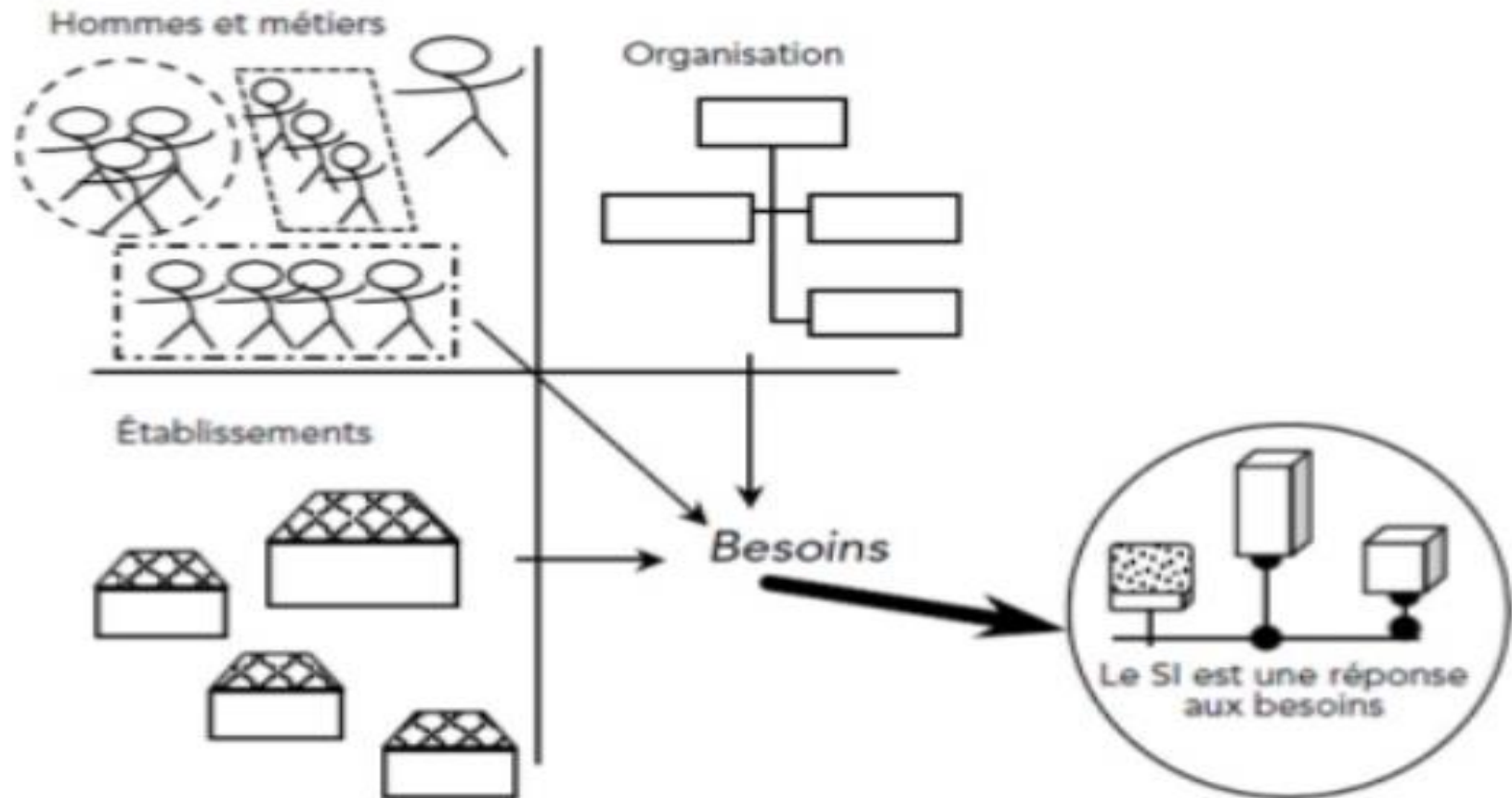
✓ Besoins de groupes: outils communs aux groupes (bureautique par ex.)

✓ Besoins métier: logiciels répartis selon le secteur d'activité

✓ Besoins d'entreprise: processus participant au besoin global de l'Entreprise

LES OUTILS SIRH (ERP).

Entreprise et Informatique

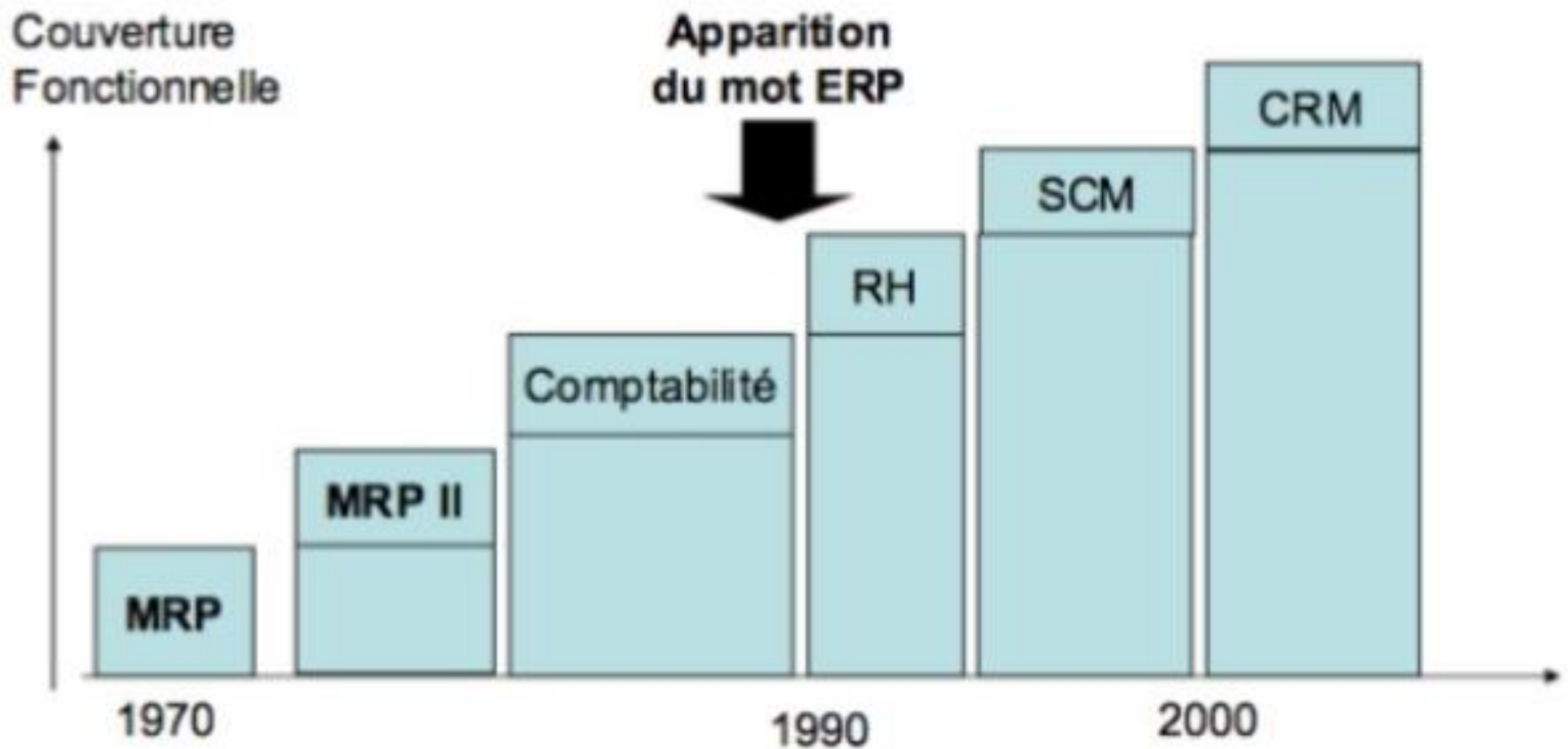


Systemes d'Information

- Outils d'un système d'information
 - ✓ **SCM** (**S**upply **C**hain **M**anagement): outils de pilotage, planification et ordonnancement
 - ✓ **Datawarehouse** (Bases de données décisionnelles): utilisées dans les outils d'aide à la décision
 - ✓ **CRM** (**C**ustomer **R**elationship **M**anagement): gestion de la relation client
 - ✓ **ERP** (**E**nterprise **R**esource **P**lanning): logiciels de gestion intégrée

LES OUTILS SIRH (ERP).

Evolution des ERP



LES OUTILS SIRH (ERP).

Définition :

❖ **ERP (Enterprise Resource Planning) ou PGI (Progiciel de Gestion Intégrée)**

➤ Progiciel qui permet de gérer l'ensemble des processus de l'entreprise

➤ Intègre plusieurs fonctions:

- ✓ Gestion des ressources humaines
- ✓ Gestion comptable et financière
- ✓ Gestion des relations client
- ✓ Gestion des achats, ventes et stocks
- ✓ Gestion de l'approvisionnement
- ✓ Gestion du commerce électronique

➤ Repose sur une base de données unique, pouvant être consultée et modifiée par les différents modules

➤ Accessible par tous les utilisateurs selon leurs droits d'accès

LES OUTILS SIRH (ERP).

Définition :

❑ Progiciel de Gestion Intégrée:

- ✓ La nécessité de l'unicité des données
- ✓ L'existence d'un référentiel unique pour la désignation des données
- ✓ La conception et l'intégration des modules par un même éditeur
- ✓ La couverture fonctionnelle de la totalité ou d'une partie significative de la gestion opérationnelle de l'entreprise

LES OUTILS SIRH (ERP).

Caractéristiques d'un ERP

- Il est issu d'un **concepteur unique**.
- Une modification sur un module provoque une **mise à jour en temps réel** des autres modules liés.
- Un ERP garantit **l'unicité des informations**, grâce à la centralisation des données dans tous les modules applicatifs.
- Un ERP **facilite l'audit** en cas de dysfonctionnement, permettant d'identifier facilement le ou les modules concernés; il est facile de retrouver et d'analyser l'origine de chaque information.
- Un ERP **couvre la totalité des besoins de l'entreprise** en termes de système d'information
 - ✓ la nature modulaire de l'ERP permet également de l'implémenter progressivement, module par module, selon les besoins.
- Un ERP gère souvent un **contexte international**: multi-sociétés, multi-devises, multi-langues, multi-législations...

Rôles d'un ERP (1)

Automatiser les grandes fonctions d'une entreprise



Fabriquer :
production,
ingénierie

Distribuer : logistique



Vendre :
marketing,
ventes, service
clients

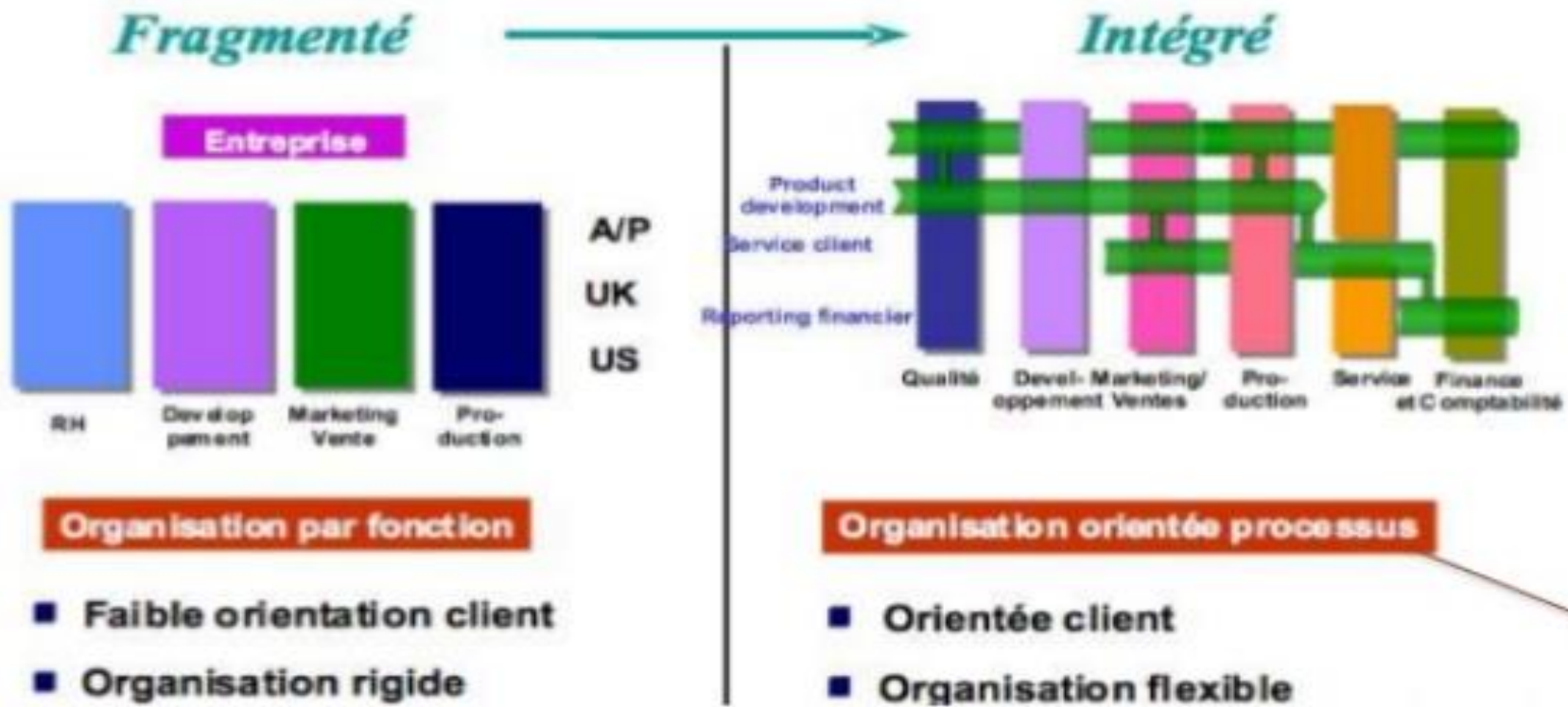
Gérer : finances,
ressources humaines



LES OUTILS SIRH (ERP).

Rôles d'un ERP (2)

Faciliter la Gestion Intégrée de l'Entreprise



Les ERP

Processus: Enchaînement finalisé d'activités réalisées par des acteurs jouant un rôle prédéfini

LES OUTILS SIRH (ERP).

Rôles d'un ERP (1)

Automatiser les grandes fonctions d'une entreprise



Fabriquer :
production,
ingénierie

Distribuer : logistique



Vendre :
marketing,
ventes, service
clients

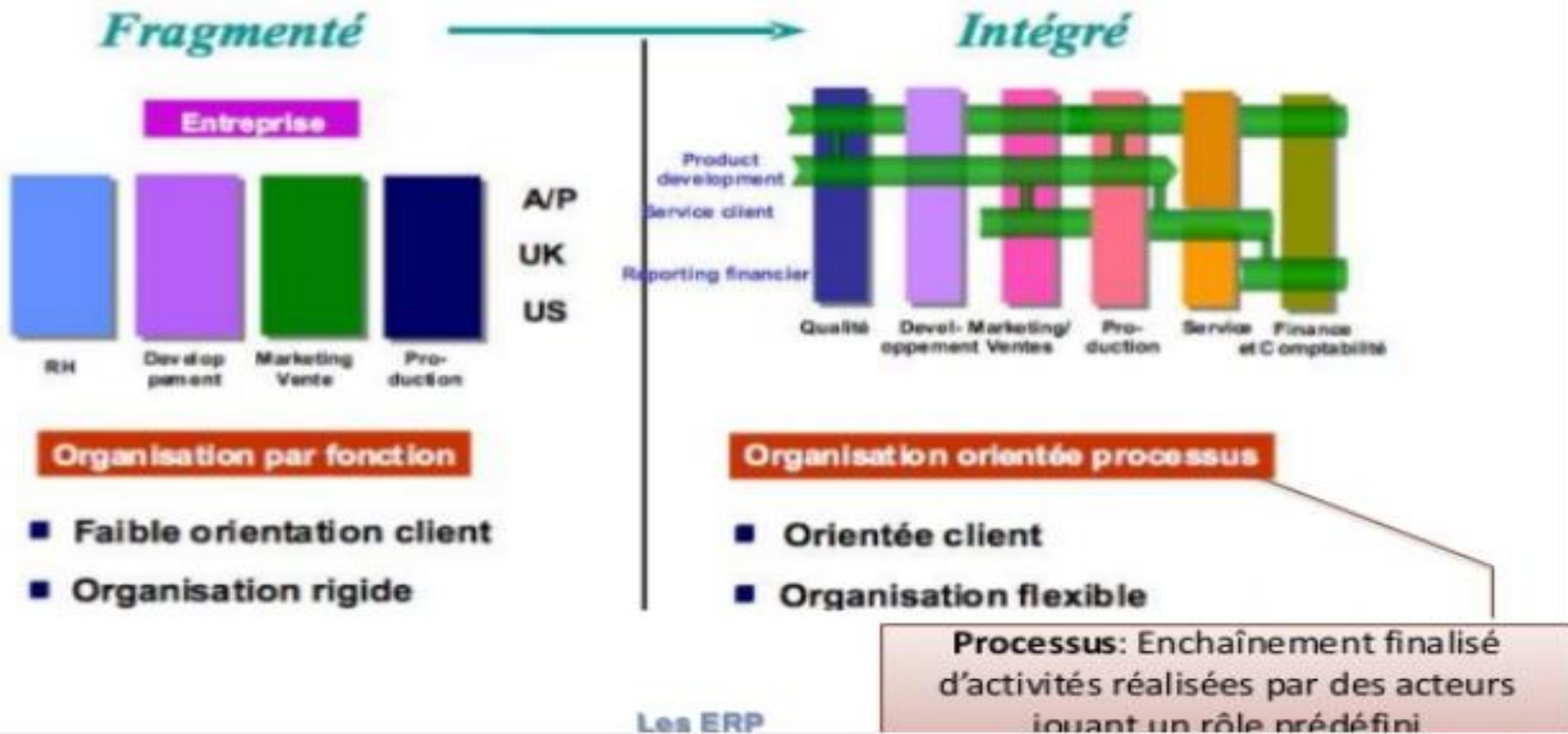
Gérer : finances,
ressources humaines



LES OUTILS SIRH (ERP).

Rôles d'un ERP (2)

Faciliter la Gestion Intégrée de l'Entreprise



LES OUTILS SIRH (ERP).

Bénéfices d'un ERP (2)

- Normalisation de la gestion des Ressources Humaines, en particulier pour les entreprises qui gèrent de nombreuses entités, parfois géographiquement dispersées.
- Création
d'un référentiel unique, identique pour tous.
- Optimisation des processus de gestion
- Communication interne et externe facilitée par le partage du même SI
- Minimisation des coûts (formation et maintenance)
- Meilleure disposition d'indicateurs, de tableaux de bord plus fiables que lorsqu'ils étaient extraits de plusieurs systèmes différents.

LES OUTILS SIRH (ERP).

Risques d'un ERP

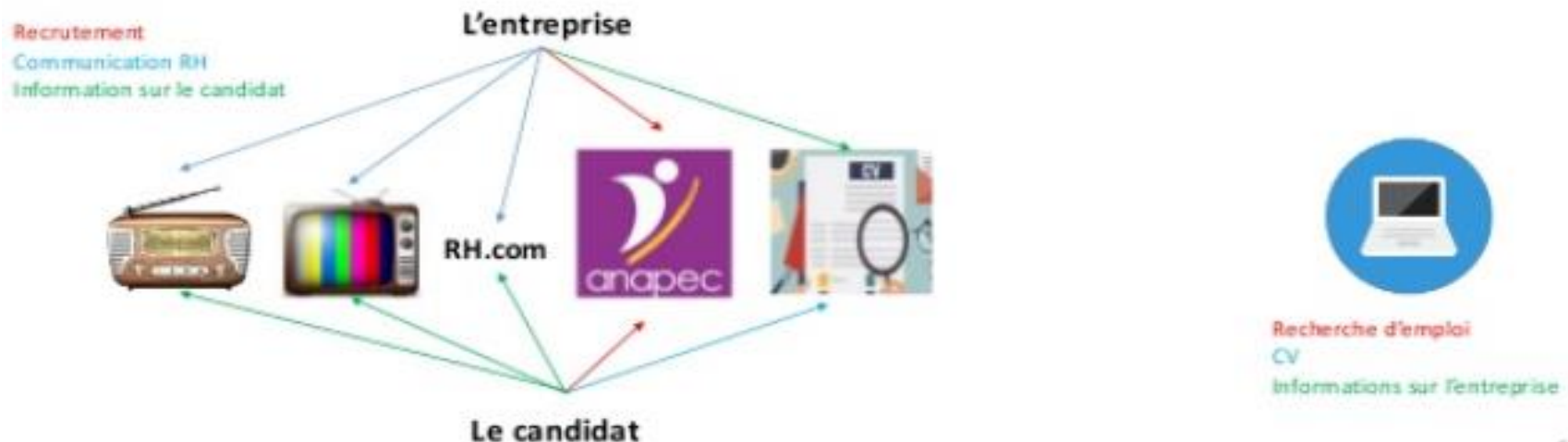
- Risques Techniques :
 - ✓ Dépendance d'un éditeur ou d'un logiciel
 - ✓ Problèmes de versionning
 - ✓ Manque d'adéquation de l'ERP avec les besoins de l'entreprise
- Risques Humains :
 - ✓ Nécessité de travailler ensemble
 - ✓ Difficulté de la prise en main
 - ✓ Difficulté du passage à l'informatique
- Risques Métier :
 - ✓ Difficulté d'une vision globale
 - ✓ Remise en cause des processus existants
 - ✓ Retards, échecs, coûts
 - ✓ Blocage de l'entreprise

LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

Qu'est ce que le E-recrutement ?

C'est un recrutement qui se fait par l'intermédiaire d'Internet et qui consiste à rechercher en ligne des candidats, répondant à des critères précis, qui sont susceptibles d'être embauchés par une entreprise ou un organisme.

Qu'est ce que le e-recrutement? Le candidat RH.com L'entreprise Recherche d'emploi CV Informations sur l'entreprise Recrutement Communication RH



LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

- C'est aussi un recrutement qui se fait grâce aux réseaux sociaux.

Recrutement

Recherche d'emploi



LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

- Le **e-recrutement**, est un recrutement traditionnel enrichi de nouveaux outils technologiques, de nouvelles méthodes, de nouveaux professionnels des ressources humaines (RH). Plus performant, plus efficace et plus économique, il s'efforce d'offrir une meilleure visibilité aux employeurs comme aux candidats.



- Le principal vecteur du changement, ***du recrutement traditionnel au recrutement en ligne***, réside dans l'émergence des réseaux sociaux professionnels et des sites de recrutement en ligne qui ont bouleversé l'univers de l'emploi.

LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

Cibles

Les utilisateurs de Web: le web représente une réelle opportunité avec 38 millions d'utilisateurs et une croissance annuelle de 10%.

D'après les statistiques faites en France

Les générations Y et Z aussi appelées les **digital Natives** : sont de plus en plus sur le marché du travail donc les DRH doivent trouver les moyens pour les attirés .



LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

Les enjeux du e-recrutement

1

Gestion de
la marque
employeur

2

La
transparence
d'information


3

L'exigence
des candidats

4

La question
éthique

LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).




Gestion de
la marque
employeur

- Une des principales problématiques liées au recrutement sur le web


Il est primordial pour le département RH de rendre la marque employeur



Séduisante



Attrayante



Marque
employeur

LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

**La
transparence
d'information**

- ❖ La transparence de l'information sur les réseaux sociaux professionnels engendrent un changement de comportement significatif chez le candidats aujourd'hui le candidats peut se renseigner sur l'entreprise qui lui intéresse et obtenir toutes les informations qu'il souhaite.


78%

Des candidats se renseignent sur l'entreprise concernée

58%

Des candidats ont abandonné l'idée de postuler après avoir consulté ces informations

LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).



**L'exigence des
candidats**

❖ Les candidatures rendent les chercheurs d'emplois de plus en plus exigeants en ligne



JEAN-MARC MICKELER
Associé DRH CHEZ DELOITTE

La motivation d'un candidats décroît au fil du temps passé à s'informer sur une offre en ligne



Une absence de réponse peut altérer l'image de l'entreprise du point de vue du candidat

LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

La question de l'éthique

❖ La question de l'éthique se pose de plus en plus en vue de la tournure de succès rencontrées par le médias et les réseaux sociaux comme un outil de recrutement

71%

des Français jugent la protection des données individuelles sur internet insuffisante

67%

des jeunes candidats interrogés considèrent que l'employeur n'a pas le droit d'utiliser des informations publiées sur facebook

LES OUTILS SIRH (E-RECRUTEMENT).

Les outils du e-recrutement

- Les sites d'internet d'offres d'emploi : Les recruteurs utilisent ses sites comme un outil de recrutement.

Exemple:

- Les réseaux sociaux professionnels : leurs rôle est très important puisque beaucoup de recruteurs les utilisent et ont contacté au moins un candidat.

Exemple:

viadeo

LinkedIn

- Même Facebook et Twitter sont utilisés comme un outil de renseignement sur les potentiels candidats.

facebook

twitter