



Université Paris Descartes  
Master2 IRH

# Module Veille Sociale et Mise en place du SIRH

Cave Lex SAS

Centre de Veille Sociale

27 bis, avenue de Lowendal - 75015 Paris

Tel : 01 47 70 32 07

[forhmaction@cavelex.com](mailto:forhmaction@cavelex.com) - [www.cavelex.com](http://www.cavelex.com)

*4 septembre 2012 – 25 février 2013* André OLIVIER

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 1



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 2

## Présentation de l'intervenant

### ■ André OLIVIER

- Gestionnaire, puis informaticien, puis consultant en GRH
- Président de Cave Lex
  - Centre de Veille Sociale
  - Produit de Veille : les Matinées Sociales
    - Un point mensuel d'actualisation des connaissances
  - Formations en paie et GRH
    - De l'initiation à l'expertise
    - Pour les entreprises, Écoles et Universités
- Contact André Olivier
  - Cave Lex – 27 bis avenue de Lowendal – 75015 PARIS
  - tél : 01 47 70 32 07 - 06 26 92 67 75
  - [www.cavelex.com](http://www.cavelex.com) - email : [forhmaction@cavelex.com](mailto:forhmaction@cavelex.com)

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 3



## Cave Lex au Master IRH

### ■ Veille Sociale

- Suivi de l'actualité sociale, juridique et paie
- Regard sur les projets de texte
- Avec une mise à jour permanente d'informations sur le site
  -  <http://cavelex.com/pgirniost>
  - Page réservée aux abonnés de Cave Lex
    -  (merci de conserver la confidentialité de cette adresse.)
- Et une page dédiée au Master IRH
  -  <http://cavelex.com/masterIRH>

### ■ Le système d'information

- Notions, enjeux, évolution, l'état de l'Art des SIRH
- La conduite de projet, Le choix de progiciel, cas pratiques

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 4



## Transmettre notre expérience

### ■ Du progiciel RH

- Intérêt sur les métiers RH et leur évolution
- Demande des clients sur accompagnement du changement

### ■ Et de la vie des projets

- L'expérience de la mise en place de progiciels
  - De belles réussites
  - Des déceptions
- Et pourtant
  - Des progiciels de qualité
  - Des professionnels de bon niveau

### ■ Qu'est-ce qui fait la différence?

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 5



## Vous aider à mesurer les enjeux

### ■ Les conditions de succès du changement

- Meilleure appréhension des objectifs
- Conduite de projet rigoureuse

### ■ En d'autres mots : la formation des acteurs

### ■ Vous apporter un témoignage, un regard, sur

- le Système d'Information des Ressources Humaines,
- la conduite de son évolution

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 6



## Regard sur le SIRH

- **Mesurer l'importance et la complexité**
  - du Système d'Information des Ressources Humaines
  - Découvrir un métier, une filière
    - Le Responsable du Système d'Information des Ressources Humaines
- **Et à travers ce regard sur le SIRH**
  - illustrer la démarche d'introduction de nouvelles technologies par des exemples en matière de GRH
  - mesurer l'importance de la prise en compte des aspects sociaux dans tout projet
  - mieux connaître les atouts dont peut disposer une DRH pour aider à la conduite du changement
- **Déduire de cette expérience une méthodologie**
  - Sur la conduite de projet

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 7



## Ces connaissances vous sont nécessaires

- **statistiquement :**
  - vous vivrez 3 ou 4 projets d'évolution de SIRH
- **en stratégie de carrière**
  - ces périodes "projet" sont propices au recrutement dans les DRH

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 8



## Tour de table

### ■ Présentez vous en quelques mots

- Vos connaissances et expériences sur ces sujets
  - Systèmes d'information, progiciels de paie et GRH
  - Veille sociale
  - Conduite de projet
  
- vos attentes par rapport à ce module
  - votre projet professionnel
  - votre projet de stage
  - curiosité, ...

### ■ Importance du tour de table en formation

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 9



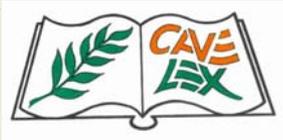
# Le projet d'une vie

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 10





Université Paris Descartes  
Master2 IRH

## Mise en place du SIRH

**Cave Lex SAS** - Centre de Veille Sociale  
27 bis, avenue de Lowendal - 75015 Paris  
Tel : 01 47 70 32 07 Fax : 09 59 35 75 94  
[forhmaction@cavelex.com](mailto:forhmaction@cavelex.com) - [www.cavelex.com](http://www.cavelex.com)

**Support de formation**

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 11 →



© Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 12 →



## Chapitre 1

# Le Système d'Information des Ressources Humaines

### 1. Définition

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 13

### Définition

**Le système d'information,  
c'est l'ensemble des  
moyens mis en oeuvre  
pour recueillir, traiter,  
stocker et rediffuser  
l'information**



© Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 14

## Définition

### ■ Le système d'information c'est :

- Des données
- Des acteurs
- Des événements
- Des flux
- Des traitements
- ▶ Des règles de gestion
- ▶ Des documents
- ▶ Des matériels informatiques
- ▶ Des logiciels ou progiciels

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 15



# Le système d'information est singulier

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 16





## Chapitre 1

# Le Système d'Information des Ressources Humaines

## 2. Enjeux

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 17

## Les particularités du SIRH

- **La diversité du domaine fonctionnel**
- **La diversité et le volume des données**
- **Le poids des historiques**
- **Des besoins de gestion divers, urgents,... et imprévisibles**



© Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 18

## DRH : domaine stratégique et sensible

### ■ Stratégique

- 1er poste budgétaire
- Lieu des conflits de pouvoir
- Motivation des personnels

### ■ Sensible

- Emploi
- Salaire
- Partenaires sociaux
- Identité

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 19



## Un constat

### ■ Le SIRH est un système d'information complexe

- Il inclut de nombreux sous-domaines interactifs
- Il est stratégique pour l'entreprise
- Il nécessite une fiabilité totale et une grande réactivité

### ■ Un impératif

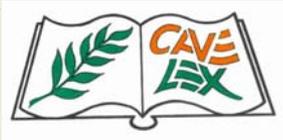
- La DRH doit maîtriser son système d'information

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 20





## Chapitre 1

# Le Système d'Information des Ressources Humaines

### 3. *Évolution fonctionnelle et technique*

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 21

## Évolution

- **Avant Hier** **1960-1980**
  - La paie et l'administration
  - Gros systèmes
    - Informatique propriétaire
    - Traitements par lots
    - Bordereaux de saisie



© Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 22

# Évolution

## ■ Hier

1980-1990

- Paie, administration
- Formation, recrutement, masse salariale, GPEC
  
- Gros systèmes
- Foisonnement de solutions micro
- Les systèmes experts
- Banques de données sur minitel

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 23



# Évolution

## ■ Aujourd'hui

1990- ?

- Toutes fonctionnalités
- Gestion événementielle
- Analyse
  
- Architecture client-serveur
  - Urbanisme harmonieux
  - Ergonomie Windows
  - Bureautique intégrée
- Apparition d'internet

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 24



# Évolution

■ Demain

**WEB**

**GED**

**EDI**

et ... ?

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 25



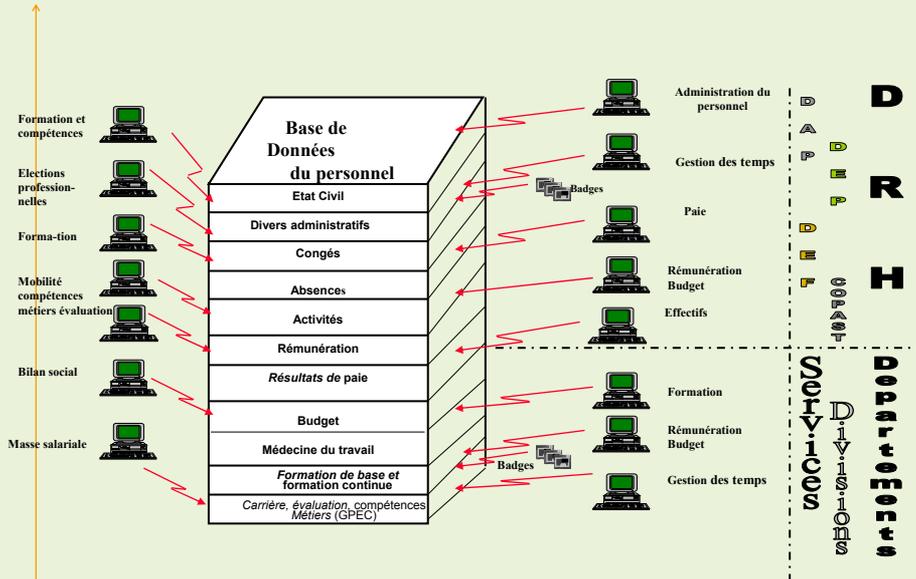
©



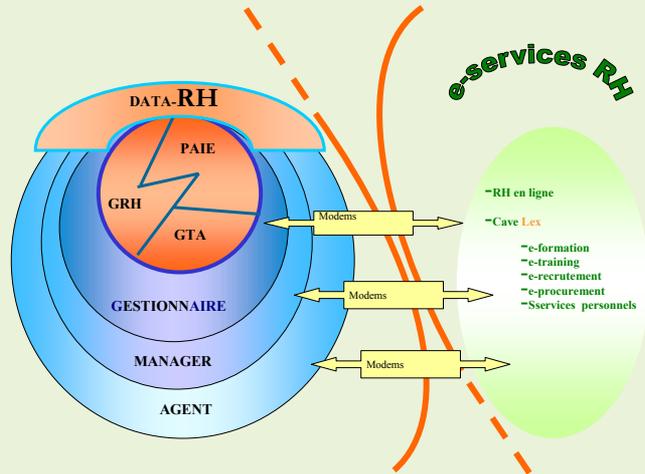
Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 26



# Le S. I. des Ressources Humaines



## e-services RH





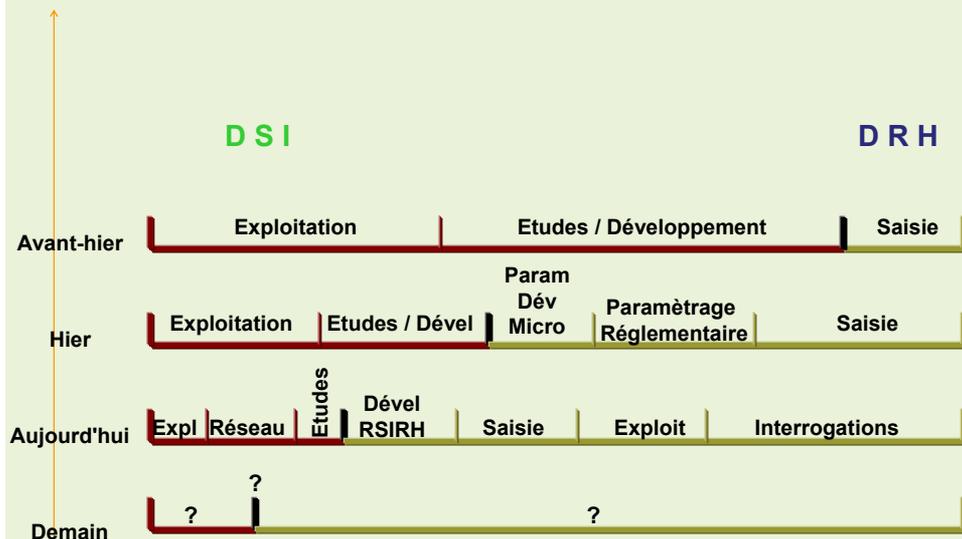
# Chapitre 1

## Le Système d'Information des Ressources Humaines

### 4. Le Responsable du SIRH

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 29

## Evolution des responsabilités



© Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 30

# Le responsable du SIRH

- **Un métier en émergence**
- **Une triple compétence nécessaire**
  - Informatique
  - Ressources Humaines
  - Sociale

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 31

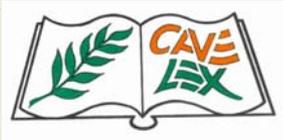


©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 32





## Chapitre 1

# Le Système d'Information des Ressources Humaines

### 5. Les Tableaux de Bord des RH

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 33

## Définition d'un Tableau de Bord

- **Un repère visuel**
- **Destiné à un pilote**
- **Pour une action immédiate**
  - Deux "bons" exemples :
    - voiture, avion
  - Deux "mauvais" exemples :
    - check list, bilan social



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 34

## Élaboration des Tableaux de Bord

### ■ D'abord un problème conceptuel

- Identifier les informations utiles au pilote
- définir les concepts
  - adapter, **égaliser** les notions
  - un concept = **un seul mot**  
= **un seul sens**

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 35



## La construction d'un indicateur

### **toujours**

### **éventuellement**

<b>1 concept de base</b>	<b>1 concept de temps</b>	<b>1 concept statistique</b>	<b>1 concept de pondération</b>	<b>1 ou n concepts ventilation</b>
effectif total	aujourd'hui	moyen	équivalent temps plein	société
effectif présent	au dernier jour du mois	mini / maxi	à l'heure	établissement
effectif permanent	de date à date	comptage	au 1/30 ème	catégorie
salaires chargés	au 31/12	écart type	au 1/360 ème	sexe

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 36



## Élaboration des Tableaux de Bord

- **faire évoluer avec objectifs stratégiques**
  - adapter au "type de route"
  
- **Extraction du système d'information**
  - justifier les résultats
  
- **Qualité de présentation**
  - penser au visuel

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 37



©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 38

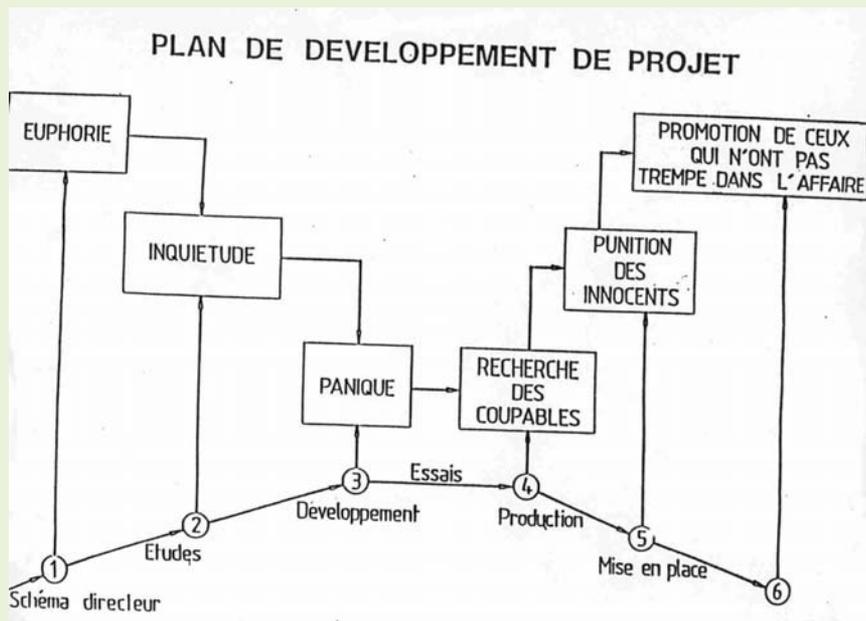




## Chapitre 2 :

# La conduite de projet

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 39



©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 40

## Une idée est lancée

- Ne pas partir trop vite
- Ne pas partir n'importe où
- Ne pas partir n'importe comment
- Ne pas partir seul
- Ne pas oublier la dimension humaine

Tout ceci implique 

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 41



**Une démarche  
méthodologique**

## 2. La conduite de projet.

- 2.1 Le découpage en étapes
- 2.2 La structure de projet
- 2.3 Les outils de suivi
- 2.4 Les méthodes appropriées

© Cave Lex - Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 42





## 2.1 Le découpage en étapes

*L'avant projet*  
*L'expression des besoins*  
*La conception*  
*La réalisation*  
*La mise en oeuvre*

### L'avant projet

#### ■ L'audit ou étude d'opportunité

- Un état des lieux S.O.F.T.E.
- Qui débouche sur des recommandations
- Une prise de contact
- Une étape courte



## L'avant projet

### ■ L'étude réglementaire : Analyse purement fonctionnelle pour :

- Préciser un texte réglementaire
- Définir des notions manquantes
- Restituer la volonté de la fonction sociale de l'entreprise

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 45



## L'avant projet

### ■ L'initialisation

- Lancer le projet
- En limiter le domaine
- Organiser l'étude préalable
- Identifier les acteurs de l'étude préalable
- Faire une première évaluation des charges



Faire "le contrat de projet"

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 46



# L'expression des besoins

## ■ L'étude préalable

- Arrêter la portée du projet
- Arrêter les grandes orientations
- Évaluer les charges
- Identifier les acteurs
- Planifier

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 47



# L'expression des besoins

## ■ L'étude détaillée

### Les besoins des utilisateurs ...

- Données gérées
- États, graphiques
- Écrans
- Règles de gestion
- Spécifications Utilisateurs

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 48



## La conception

### ■ Le cahier des charges informatiques ...Traduit en solutions informatiques

- Dictionnaire de données
  - Traitements
  - Écrans
  - États
  - Architecture technique
- Spécifications internes

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 49



## La réalisation

- Le paramétrage du progiciel
- Des réalisations spécifiques
- Les interfaces amont/aval
- Les tests "développeurs"
- La documentation

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 50



## La mise en oeuvre

- **La mise en organisation**
  - Un choix stratégique
  - Une solution technique structurante
  
- **Un impact trop souvent minoré voire ignoré**

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 51



## La mise en oeuvre

- **La formation**
  - Consolidation de la documentation
  - Formation de formateurs
  - Formation des utilisateurs
  
- **Étalonnage recommandé**

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 52



## La mise en oeuvre

### ■ La simulation

- Un test grandeur nature sur la totalité de la base
  - Permet de valider
    - Les règles de gestion et cas particuliers
    - Les procédures
    - Les volumes et temps d'exploitation

### ■ La recette

- Acte juridique, contractuel
  - Certifier la conformité de la solution à la demande
  - Identifier les écarts à corriger ou traiter

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 53



## La mise en oeuvre

### ■ La mise en exploitation

- Côté informatique
  - Procédures temps réel
  - Procédures batch
  - Procédures sécurité
- Côté utilisateur
  - Surcroît important d'activité
  - Procédures nouvelles
  - Des outils nouveaux
- Fonctionnement en double

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 54



# La mise en oeuvre

## ■ La maintenance

- Maintenir en état de fonctionnement
- Maintenir les règles de gestion
- Consolider
- Faire évoluer

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 55

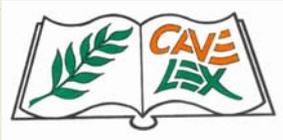


©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 56





## 2.2 La structure de projet.

*Les instances  
Les points de contrôle  
La position de chaque acteur*

### Les Instances

- **Stratégique** : comité de pilotage
- **Décisionnel** : comité de projet
- **Opérationnel** : équipe de projet
- **Consultatif** : groupe de travail



## Des points de contrôle

- **Ponctuels**
  - fins d'étapes
  - rapports, dossiers
  - jeux d'essais
  
- **Périodiques**
  - revue de détail

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 59



## La position de chaque acteur

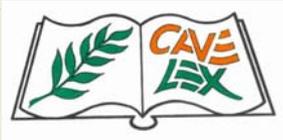
- **Chaque acteur doit pouvoir**
  - Se situer dans le projet
  - Situer les autres dans le projet
  
- **Une veille permanente**

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 60





## 2.3 L'élaboration d'outils de suivi.

### L'élaboration d'outils de suivi

- Le Gantt
- Le PERT
- Le planning détaillé
- Le relevé hebdomadaire d'activité
- L'état de consommation des charges
- La fiche de résolution d'incident

## Le GANTT

### ■ Le GANTT

**Permet de situer une action dans le temps :**

- Par étape
- Par activité
- Par acteur et tâche

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 63



## Exemple de GANTT

	Janvier	Février	Mars	Avril
Tâche 1				
Tâche 2				
Tâche 3				
Tâche 4				
Tâche 5				
Tâche 6				

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 64





## Le PERT

### ■ Le PERT

- situe l'enchaînement d'une action par rapport à une autre
- met en évidence le **chemin critique**

### ■ Program Evaluation and Review Technic

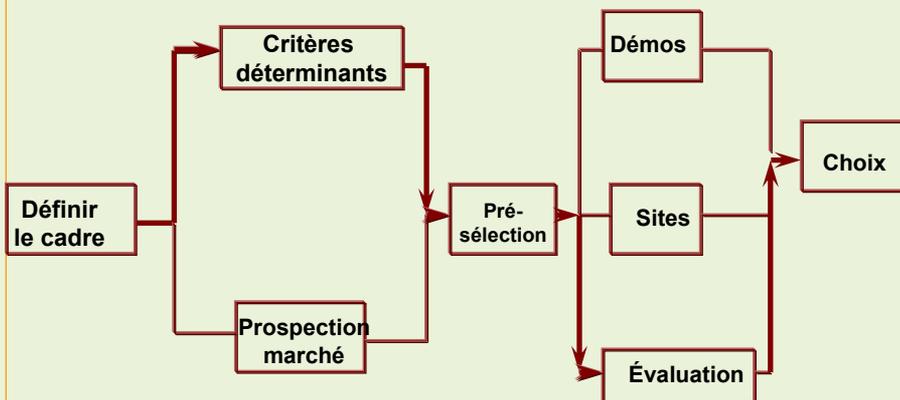
©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 65



## Le PERT du choix de progiciel



©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 66





## **1.4 Les méthodes appropriées**

*Principes généraux*  
*Le choix de progiciel*  
*L'implication des fournisseurs*  
*Le schéma directeur : Racines*



## Des principes généraux

- Une réflexion préalable
- Un contrat de projet
- L'allocation de moyens
- Le découpage en étapes
- Des points de contrôle
- Des outils de suivi

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 69



## Des principes généraux

- Des structures de pilotage
- La prise en compte des facteurs humains
- Des méthodes appropriées
- Les facteurs de succès et de risques
- La maintenance
- Une saine gestion

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 70



## la recherche d'un progiciel



©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 71



## la recherche d'un progiciel

- **Définir le cadre de la recherche**
  - objectifs, cahier des charges
- **Choisir des critères déterminants**
- **Prospecter le marché**
- **Sélectionner 3 ou 4 produits**
- **Etudier les produits sélectionnés**
- **évaluer les produits sélectionnés**
- **Choisir le produit**

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 72



## Le Gantt du choix de progiciel

### ■ Exemple de Gantt planification et coûts

- Positionnement des différentes étapes du projet
- Visualisation de la charge de conseil correspondante

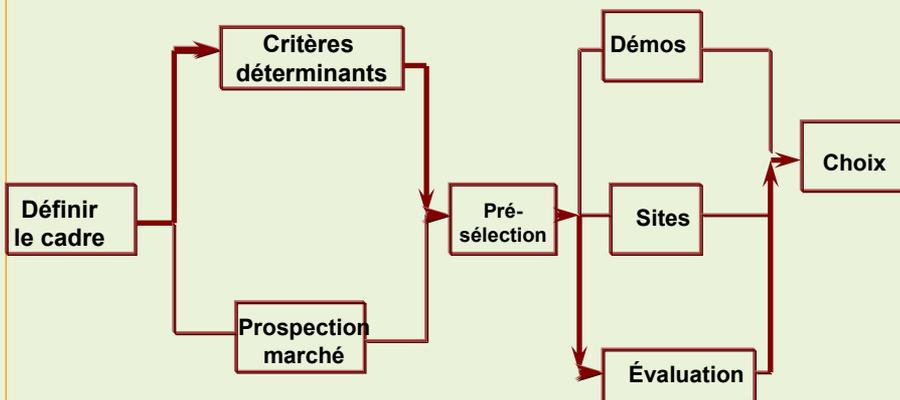
©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 73



## Le PERT du choix de progiciel



©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 74



## Quelles questions vous poser ?

- **Couverture fonctionnelle**
- **Architecture technique et fonctionnelle**
- **Ouverture, intégration, communication**
  - Internet, Intranet
- **Ergonomie**
- **Pérennité, maintenance, assistance**
- **Gestion des dates, ...**

**==> Personnalisez vos questionnaires**

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 75



©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 76



## Le Schéma Directeur

### ■ RACINES

#### Recueil Actualisé des Choix INformatiquES

- Origine administrative (1968-1973)
- Un document stratégique
- 3 niveaux d'intervention

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 77



### ■ La démarche du schéma directeur

- Dire ce qu'il faut faire
  - Dire comment le faire
  - Le dire ensemble
  - Donner les moyens
  - Planifier
- Cible  
Trajectoire  
Fédérer

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 78



## Méthodes spécifiques aux fournisseurs

### ■ Un progiciel

- Une culture
- Un choix d'organisation
- Une architecture prédéterminée
- Une capitalisation d'expérience
- Demandez au fournisseur sa méthode
- Impliquez-le dans la mise en place

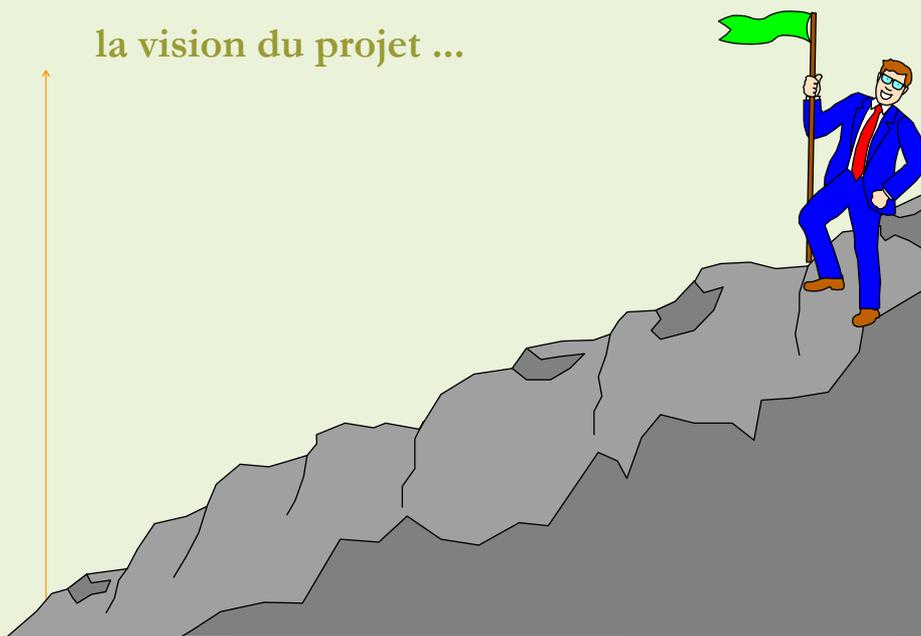
©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 79



la vision du projet ...



©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 80



## Retour sur l'avant projet

### ■ L'initialisation

- Lancer le projet
- En limiter le domaine
- Organiser l'étude préalable
- Identifier les acteurs de l'étude préalable
- Faire une première évaluation des charges

 **Faire "le contrat de projet"**

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 81



## Le contenu du contrat de projet

**ou note de lancement, ou lettre ou note de mission**

- le nom du projet
- ses objectifs et ses limites
- ses responsables et acteurs
- ses moyens
- sa localisation
- ses étapes
- son calendrier
- les structures de pilotage
- les méthodes utilisées
- les résultats à produire
- les points de validation
- les outils de référence
- les facteurs de succès
- les facteurs de risque
- le soutien attendu

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 82



## Les variantes au contrat de projet

### ■ Plusieurs niveaux de communication

- note détaillée pour les acteurs
- note résumée pour les principaux partenaires
- note synthétique tout public

### ■ plusieurs dates de communication

- lancement du projet
- puis lancement de chaque étape
  - actualisation objet, acteurs, délais
- communication de fin d'étape
  - résultats, modifications, remerciements, ...

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 83



## Au revoir

**Merci de votre confiance**

**Nous restons à votre disposition**

**Cave Lex** - Centre de Veille Sociale  
27 bis avenue de Lowendal - 75015 Paris  
Tel : 01 47 70 32 07 Fax : 09 59 35 75 94  
[forhmaction@cavelex.com](mailto:forhmaction@cavelex.com) - [www.cavelex.com](http://www.cavelex.com)

©



Paris Descartes – Master IRH - Veille sociale et SIRH – 2012-2013 p 84

