

*Théorie des organisations  
et gestion des ressources humaines  
MTE 2010-2011*

**SIRH**

*Enjeux et perspectives*



# Plan

- **I-Délimitation de la notion**
  - 1- Contexte d'évolution et définition
  - 2- Définition
  - 3- Les différents modules des SIRH
- **II-Le SIRH : Enjeux et perspectives**
  - 1-Les étapes de mise en place d'un SIRH
  - 2-Les enjeux d'un SIRH
  - 3-Le SIRH : Dispositif d'évaluation des ressources humaines
    - a- Le processus de coordination
    - b- Le processus de contrôle
- **III- SIRH et la performance de la fonction des ressources humaines**



# Délimitation de la notio

**Développement des TIC**



**Changement au sein  
des directions RH**



## 1-Contexte d'évolution

L'organisation RH est façonnée par trois exigences :

### 1- La réduction des coûts □ Concurrence.

La traduction la plus visible en est la forte diminution des effectifs RH du siège.

### 2- L'amélioration de l'efficacité.

Acquérir une bonne connaissance des affaires afin de prendre en compte les contraintes des métiers et les enjeux économiques qui leur correspondent.

### 3- Le mouvement d'internationalisation □ diversité culturelle + hétérogénéité des règles du jeu social.



- Le modèle d'organisations fonctionnelles épuisé  
segmentation sous-fonctions (paie, administration du personnel, recrutement, formation...), progressivement affinées et enrichies.
- Le SIRH discipline récente :
  - Avenir prometteur.
  - Enjeu stratégique.

Favoriser les mutations internes, le recrutement...



## 2- Définition

**« Un ensemble organisé de ressources matérielles, personnelles, données, procédures permettant d'acquérir, traiter, stocker, communiquer des informations (sous forme de données, textes, images, sons, etc.) dans des organisations »**

□ Le système d'information ne se limite pas, comme on le croit souvent, aux moyens techniques.



### 3- Les modules du SIRH

#### 1) Gestion de la paie :

- Rassembler data travailleur (prestations et leur nature)

- déductions, cotisation sociale, compte individuel, proposition d'ordre de versement + données et statistiques.

#### 2) Gestion des prestations de travail :

- Intégrer les TIC et des méthodes rationnelles pour la gestion des prestations de travail

- politiques de flexibilité, analyses, planning du travail.



### 3) Gestion des prestations sociales :

□ assurance maladie, assurance accidents de travail, assurances-pension complémentaires.

### 4) Gestion des RH proprement dites **(carrières, compétences, recrutement...) :**

□ données personnelles, compétences et diplômes, formations suivies, niveaux de salaire et fonction, enregistrement des données du CV.



# Le SIRH : Enjeux et perspectives



# **1- Les étapes de mise en place d'un SIRH**

- 1. Étude préalable.**
- 2. Conception détaillée.**
- 3. Mise en œuvre.**
- 4. Qualification et déploiement.**
- 5. Évaluation de la démarche et de ses effets.**



## 1-Les étapes de mise en place d'un SIRH

# 1. Étude préalable.

- ✓  Réaliser un audit de l'existant
- ✓  Définir avec soin ses objectifs



**1-Les étapes de mise en place d'un SIRH**

## **2. Conception détaillée.**

✓ **Rédiger un vrai cahier des charges**



## 1-Les étapes de mise en place d'un SIRH

### 3. Mise en œuvre.

- ✓ Libérer du temps aux membres de l'équipe projet
- ✓ Ne pas négliger la conduite du changement



**1-Les étapes de mise en place d'un SIRH**

## **4. Qualification et déploiement.**

- ✓ **Établir une solide documentation**
- ✓ **Ajuster les temps de formation à la réelle avancée du projet**



## 1-Les étapes de mise en place d'un SIRH

# 5. Évaluation de la démarche et de ses effets.

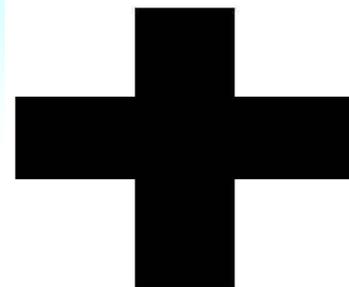
- ✓ Inviter un consultant indépendant pour les derniers tests



## 2-Les enjeux d'un SIRH



## 2-Les enjeux d'un SIRH



## 2-Les enjeux d'un SIRH

# SIRH : Un moyen de mise en œuvre de la politique RH



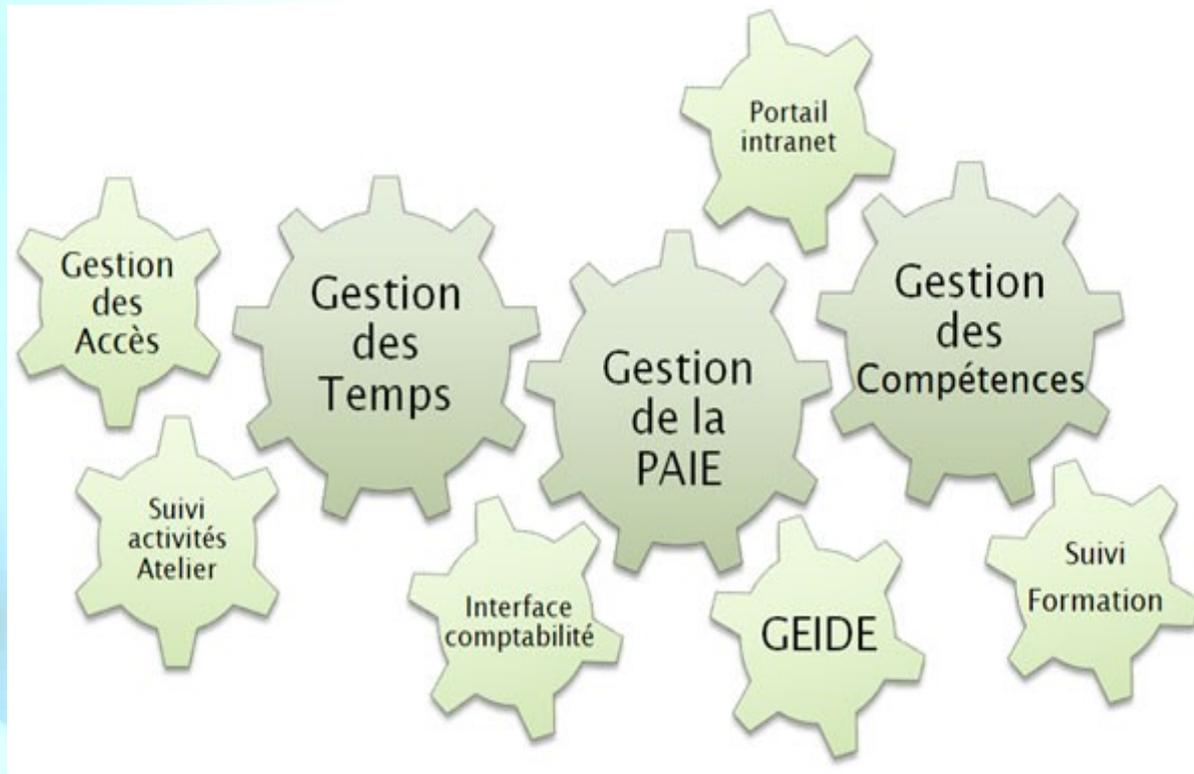
Echange entre la fonction RH et les autres fonctions de l'organisation



Cohérence entre les objectifs de la fonction RH et ceux de l'organisation



# Fonctions RH



## Les finalités stratégiques d'un SIRH



F. Blanchot



F. Wacheux

*« Le SIRH, en tant qu'outil global de gestion des ressources humaines, poursuit les mêmes finalités stratégiques que la GRH. Ainsi nous pouvons définir le SIRH comme une application visant à l'acquisition, le développement, la mobilisation et la fidélisation des compétences requises par l'entreprise »*

## Les finalités stratégiques d'un SIRH

# Attirer les compétences requises

### ➤ **Opérationnalisation**

L'attraction des compétences requises passe par le recrutement, ainsi que la gestion des rémunérations, de l'emploi, de la formation, des carrières et de la communication.



## Les finalités stratégiques d'un SIRH

# Développer les compétences requises

### ➤ **Opérationnalisation**

Le développement des compétences passe par la formation, la communication et la gestion des parcours professionnels.



## Les finalités stratégiques d'un SIRH

# Mobiliser les compétences disponible

### ➤ **Opérationnalisation**

La mobilisation des compétences disponibles vise à l'allocation adéquate des compétences. Elle passe par leurs usages dans la direction des valeurs et buts de l'entreprise, au travers de la gestion de l'individu, la gestion de l'emploi et la gestion des relations collectives.



## Les finalités stratégiques d'un SIRH

# Conserver les (seules) compétences requises

### ➤ **Opérationnalisation**

La conservation des compétences vise à ne fidéliser que les compétences requises et à éviter de garder ou de développer les autres.



### **3-Le SIRH : Dispositif d'évaluation des ressources humaines**

L'adéquation des pratiques RH aux finalités stratégiques est favorisée au travers de deux processus complémentaires :

- Le processus de coordination
- Le processus de contrôle



## a- Processus de coordination

- Favorise la réorganisation de certaines missions RH permise par le SIRH. Au travers de la formalisation et de l'informatisation de processus tels que le recrutement, la gestion de la formation ou la gestion des effectifs, les modes de gestion auparavant moins standardisés sont structurés et rationalisés.



## a- Processus de coordination

- Martinez et Jarillo (1989,1991)  
la notion de coordination présentent les mécanismes de coordination comme des outils administratifs permettant l'intégration de différentes unités dans l'organisation.



## b- Processus de contrôle

- Principalement du ressort du sommet de l'entreprise qui souhaite, par l'intermédiaire du SIRH, évaluer les données et les pratiques RH de l'ensemble de l'entreprise.
- Cray (1984) : « Le contrôle est perçu comme un processus qui provoque l'adhésion à un but ou un objectif au travers de l'exercice du pouvoir ou de l'autorité »



# SIRH et la performance de la fonction des ressources humaines



## SIRH et la performance de la fonction des ressources humaines

- La DRH est de plus en plus considérée comme un prestataire de services dont les clients sont les dirigeants et les salariés de l'entreprise
- SIRH doit constituer un outil de pilotage et d'aide à la décision pour tous les acteurs RH



## SIRH et la performance de la fonction des ressources humaines

- Une entreprise doit disposer d'un SIRH qui lui permet de proposer un service efficace qui a les propriétés suivantes :
  - **Réduction des délais**
  - **Maîtrise des coûts**
  - **Qualité des décisions prises**



# Merci de votre attention

## Questions - Discussions





# SIRH

**Présenté par :** Toumader ALAOUI SOSSE

Nabil BA-MOH

Abdelhamid HAKAKAT

Amine CHTIOUI

**Prof :** M. Hafid BARKA

**MTE 2011**