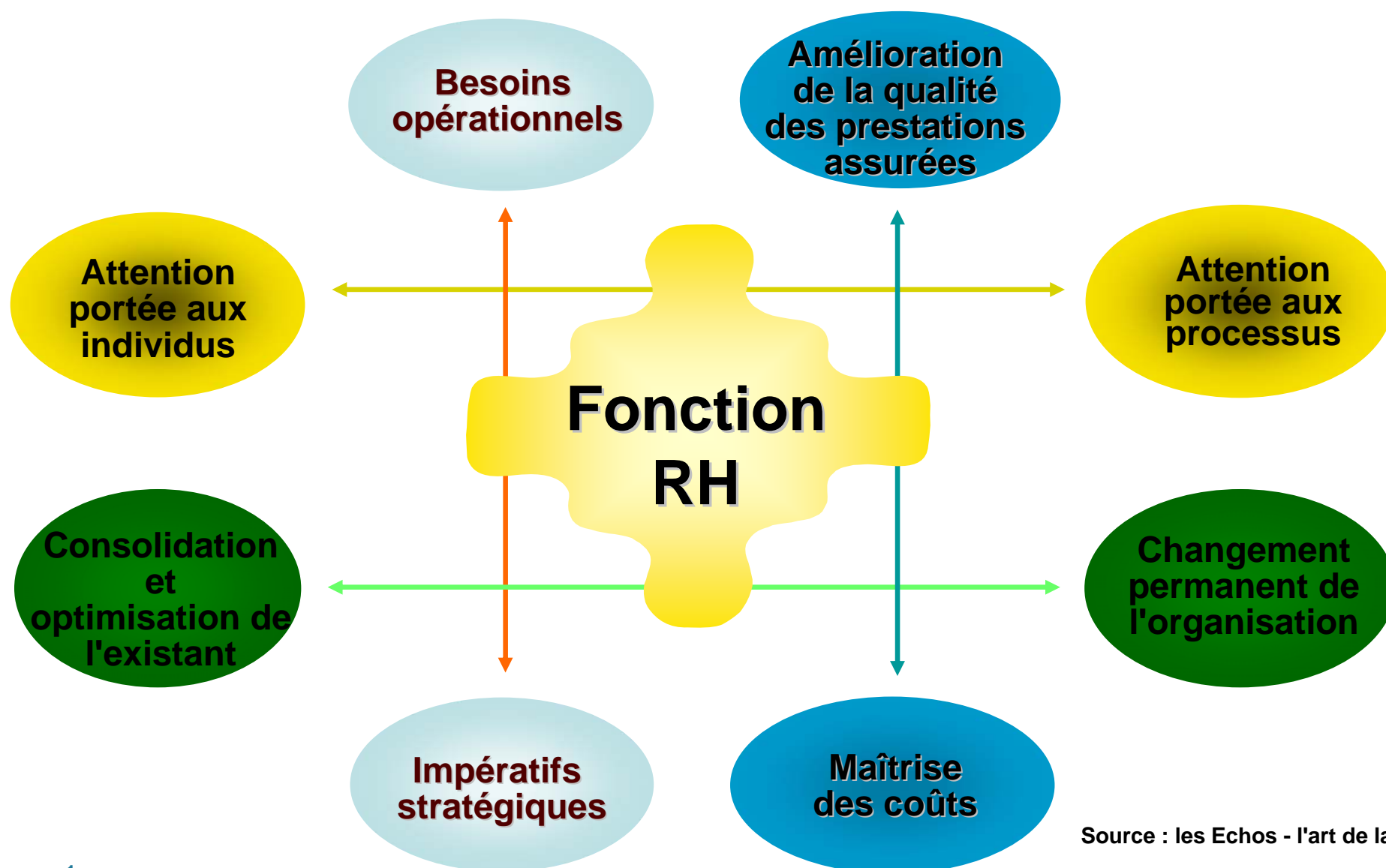


La fonction RH, gestionnaire de paradoxes



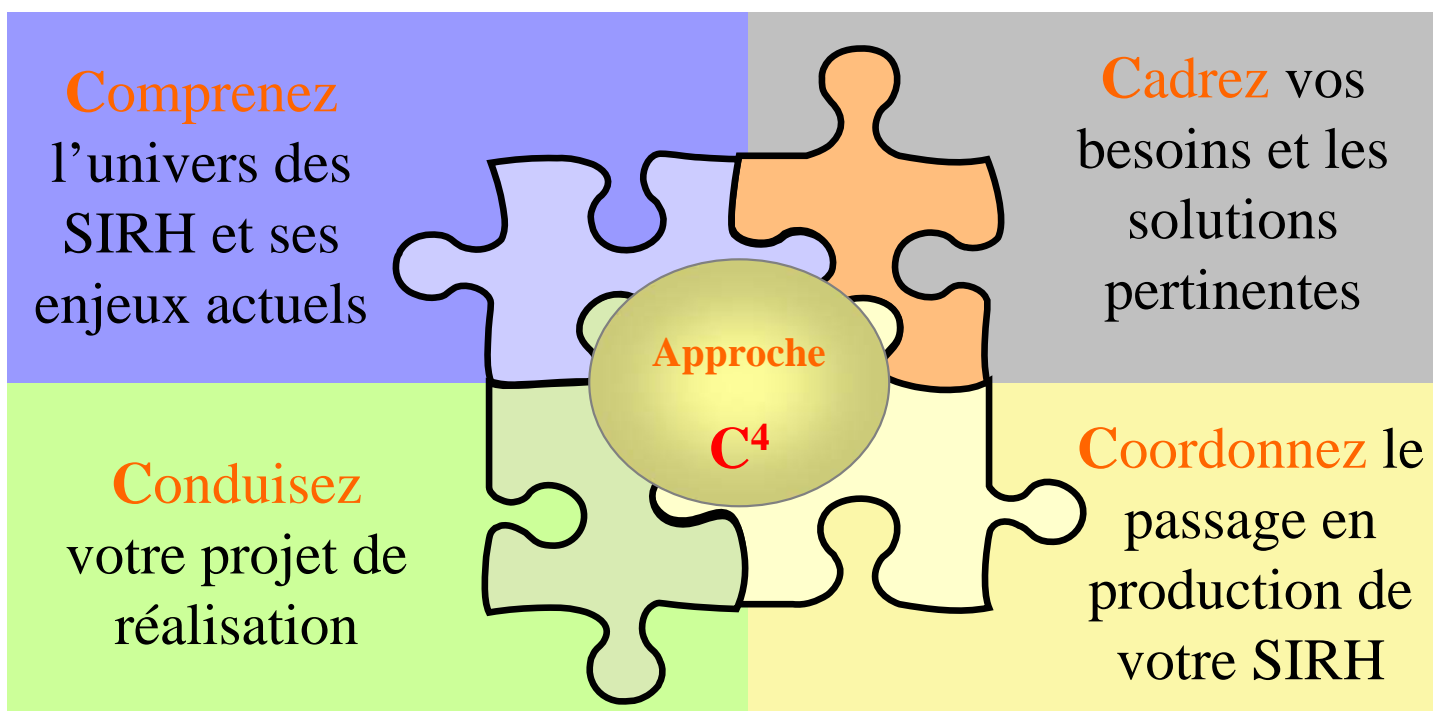
Source : les Echos - l'art de la stratégie

Les déboires des projets SIRH

- **Seul 1 projet de Libre Service RH sur 2 voit le jour dans les délais,**
- **Plus de 50% des salariés ne voient pas le changement après implantation d'un SIRH**
- **2 projets sur 3 n'atteignent pas leurs objectifs.**
- **Parce que les projets SIRH sont complexes et nécessitent toutes les remises en cause : arbitrages métier, flux d'infos, process, organisation, rôle des acteurs. Et puis il faut remettre aussi en cause les modes de gestion de projets ...**
- **Parce que la confiance est incertaine entre partenaires ...**

DRH : les paradoxes
Les composantes du SIRH
Les apports pour l'entreprise

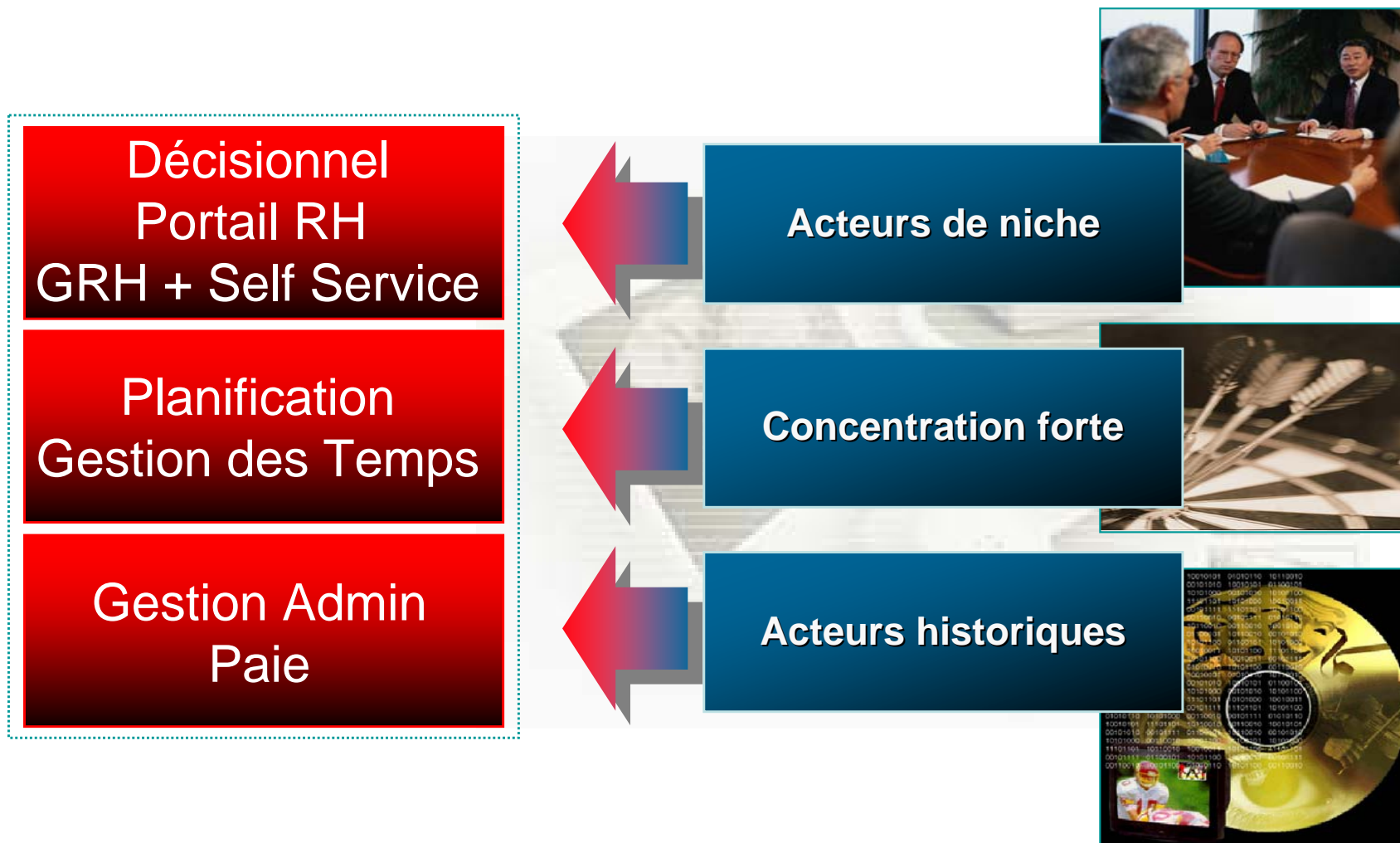
Les différentes configurations
La démarche d'aide au choix
Recueil des besoins – Cahier des charges
Consultation et choix de la solution



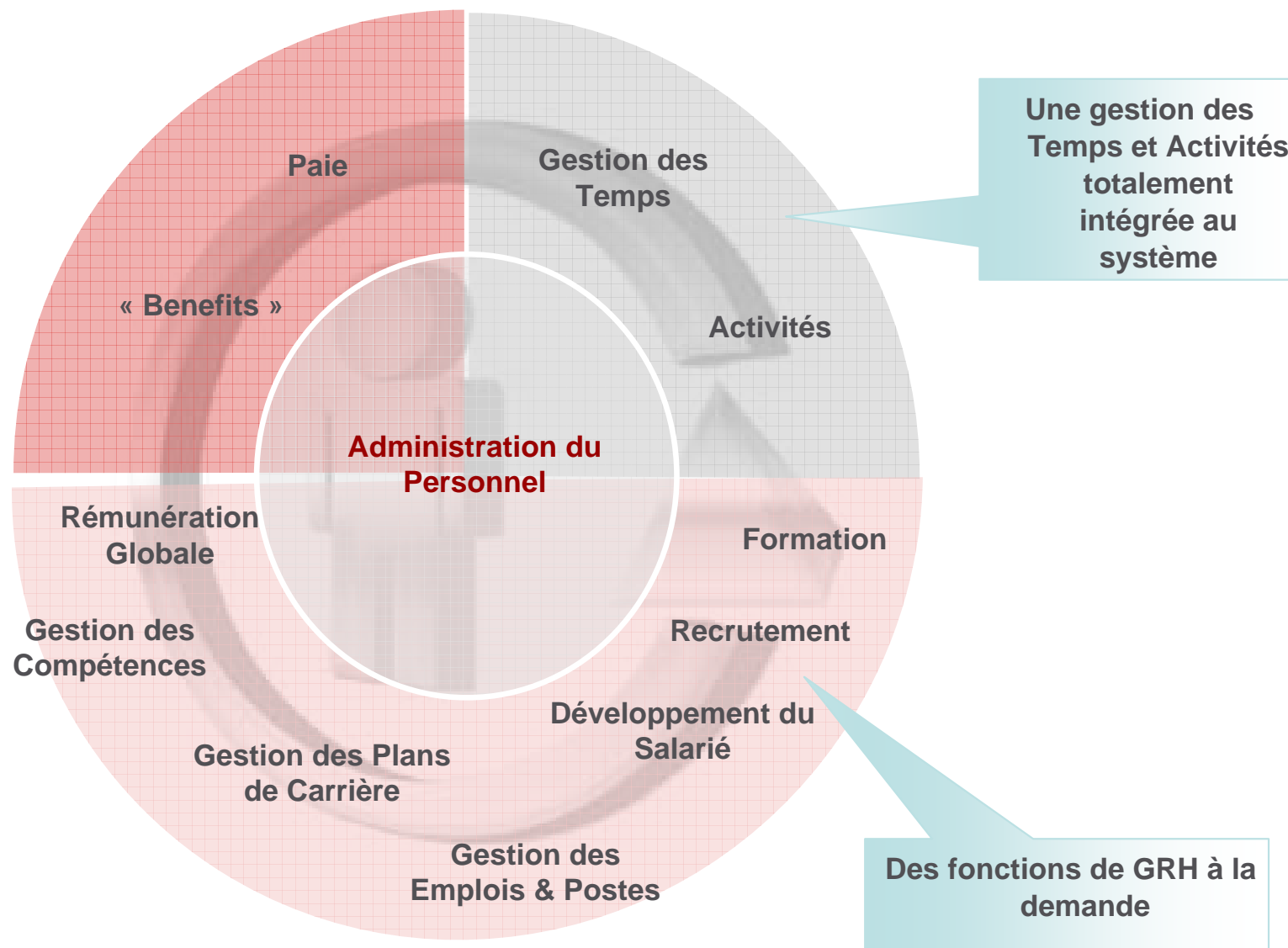
Planification, organisation, pilotage
Formalisation des spécifications détaillées
Pilotage de la réalisation
Tests et recette

Contrôler l'intégration
Maîtriser le passage en production
Stabiliser la solution
Mode opérationnel et maintenance

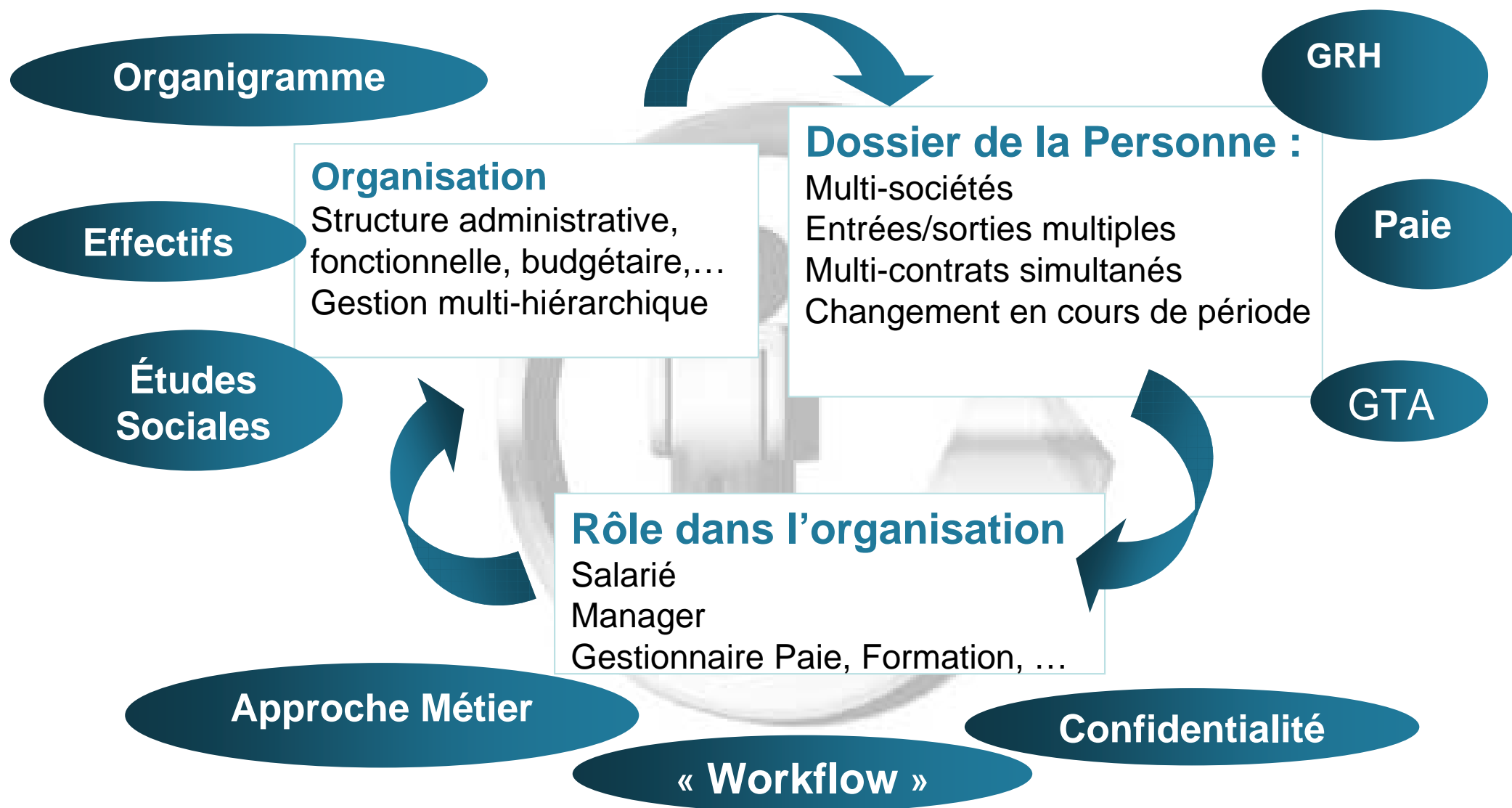
Segmentation du marché SIRH



Les composants du SIRH

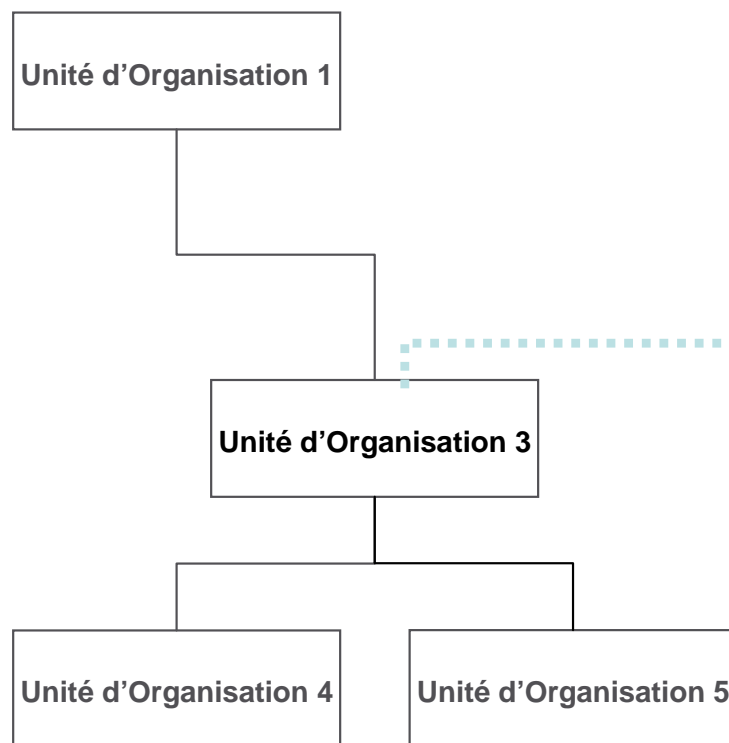


Pour gérer avec plus de flexibilité

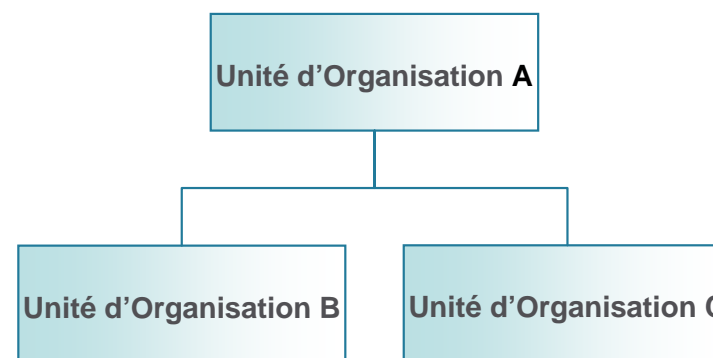


Gestion des Organisations

Structure Administrative



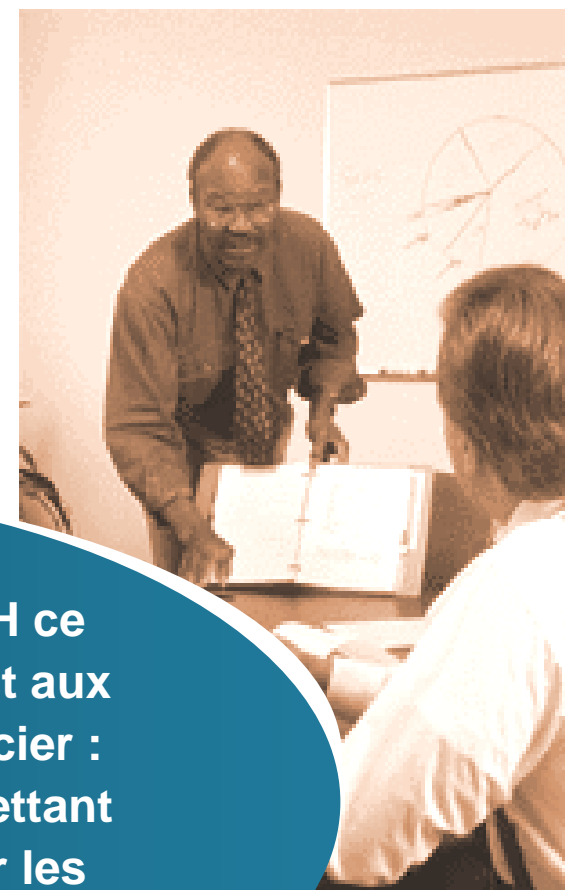
Structure Fonctionnelle, Budgétaire...



Une gestion multi-hiérarchique des Organisations

Social Intelligence

- ▶ Effectifs
- ▶ Absentéisme
- ▶ Rémunération
- ▶ Bilan Social
- ▶ Tableaux de Bord RH



**La Social Intelligence est aux RH ce que la Business Intelligence est aux domaines commercial et financier :
Un ensemble de moyens permettant de quantifier et d'appréhender les indicateurs importants du domaine
RH**

Mesure de la Performance des R.H.

Piloter

- ▶ Tableau de bord
- ▶ Budget/réalisé
- ▶ Mesures correctives

Diffuser

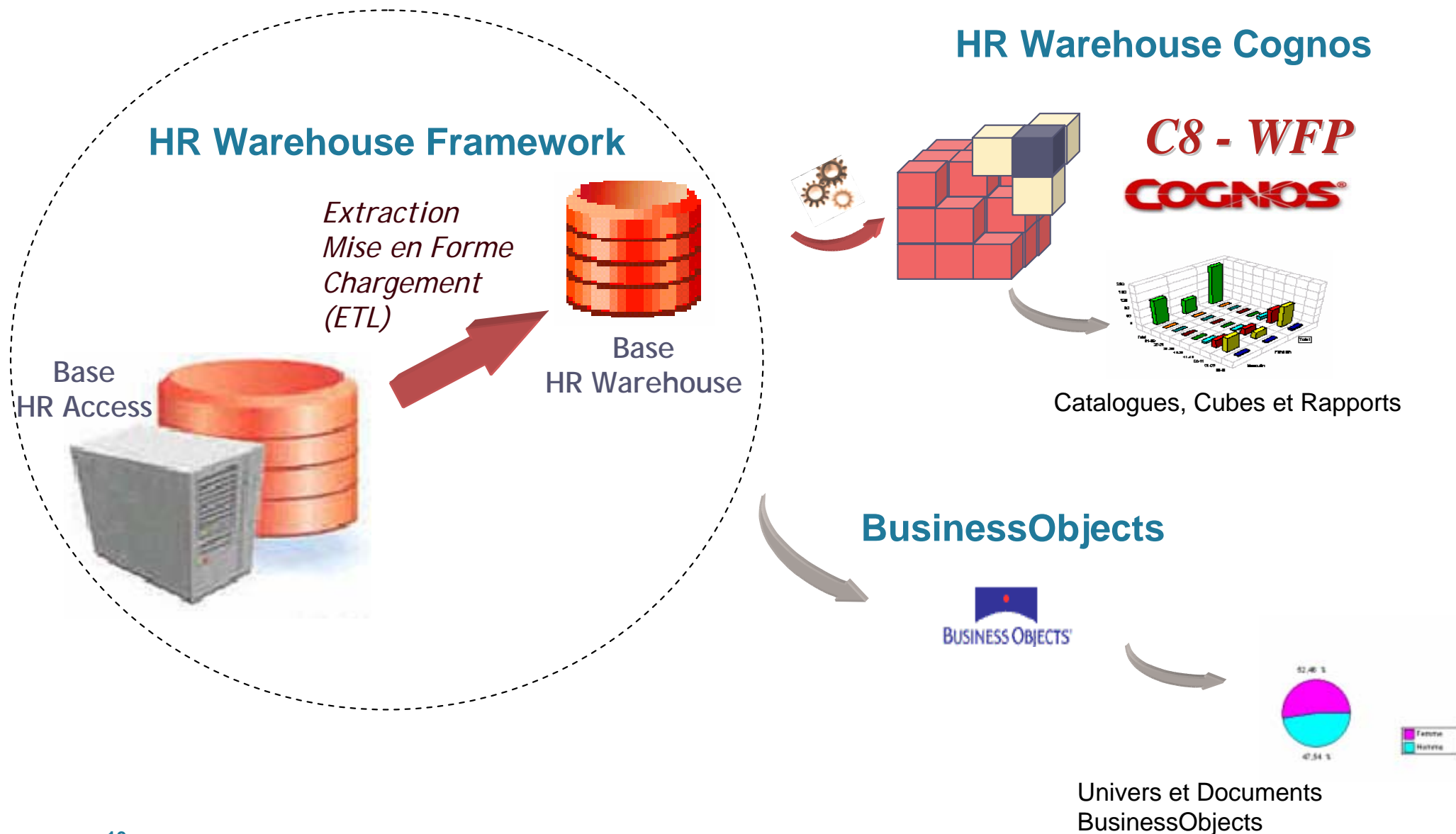
- ▶ Gestion des effectifs
- ▶ Suivi de masse salariale et de la politique de la rémunération
- ▶ Suivi des activités et de l'absentéisme
- ▶ Gestion de la formation et des compétences

Orienter

- ▶ Définir la stratégie
- ▶ Élaborer les plans d'actions

Grâce à l'utilisation des outils de la « Business Intelligence »

Systeme Decisionnel – Business Intelligence (BI)



Outil de requête intégré

➤ Query

- **Totalement intégré au SIRH**
- **Conception de requêtes et états**
- **Exploitation de l'ensemble des données du SIRH (historisées, présentes et prévisionnelles)**
- **Exécution Web en Mode synchrone ou asynchrone**
- **Sortie au format XML, PDF, CSV**



Outil de requête intégré

BILAN SOCIAL - Indicateurs 514

NOMBRE D'HEURES DE STAG

Entre le 01/01/2002 et le 31/12/2005

TOTAL Etablissement	FRSGAMMA	Tour Gamma
		Ouvriers non qualifiés
		Ouvriers qualifiés
Nombre d'heures de formation (hors CIF, contrat de professionnalisation ou alternance) Total		28:00 0:0 0:00 0:0 1 680
Nombre d'heures de formation consommées au titre du droit individuel à la formation Total		21:00 0:0 21:00 42:0 2 520 2 520
TOTAL Etablissement	FRSSIEGE	Siège Social

FICHE INDIVIDUELLE

Le 16/12/2005

Matricule : FRP FR19419
Identifiant : BARDET, Alexis
Résidence de l'employé : J - T Eau Laticostre
12548 VELEZY
93987 Le Rainon
France
Situation familiale : Marié(e)
Depuis le : 01/06/1979

Sexe : Masculin
Date de naissance : 20/04/1949
Lieu de naissance : Lilla (FRA)
Département : 59
Régime SS : 1 40 04 59 256 891 15
Nationalité :

Dernière embauche : 01/07/1995
Première embauche : 01/07/1995

Entrée groupe : 01/07/1995
Ancienneté Société :

Ancienneté Groupe :

PERIODES DE PRESENCE - CONTRATS

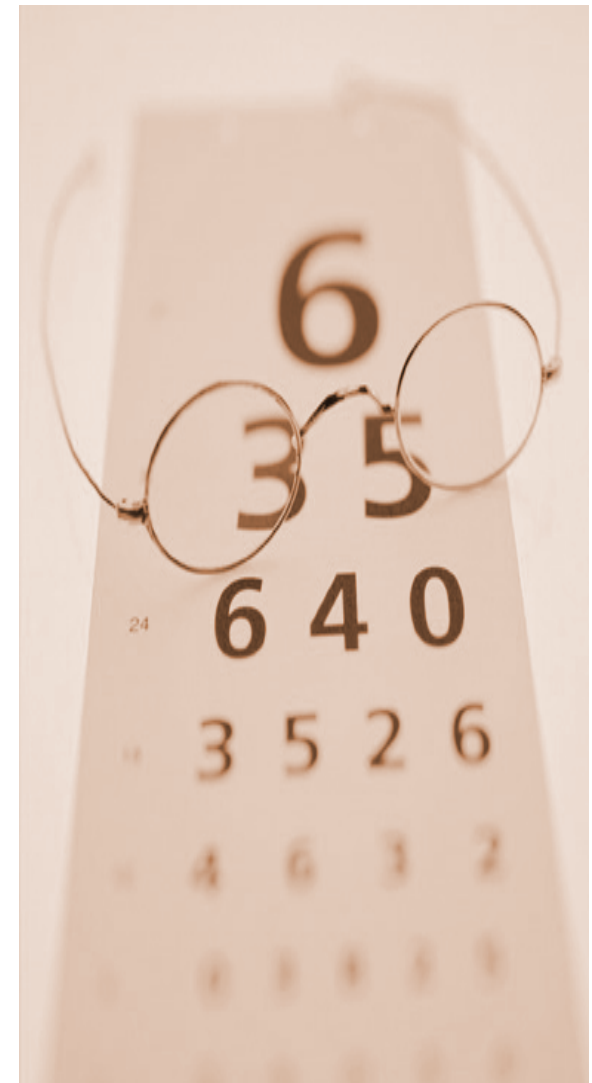
Registre unique du personnel

Société	Date de Début
Société Int SHR	21/03/90
Etablissement	Date de Fin
Siège social	21/03/05

Nom	Nationalité	Date de naissance	Sexe	Emploi	Qualification	Date d'Entrée	Date de
Type de Document	Numero de Document	Nature de Contrat	Type de Contrat	Temp Partiel	Départ		
BANKS, Lorette		18/12/62	Féminin	Responsable de la production Nommé	Cadre supérieur	27/09/01	
DASSOW, Betty		15/06/55	Féminin	DRH Nommé	Cadre supérieur	01/04/93	
DAVIS, Linda		21/05/50	Féminin	Secrétaire général Nommé	Cadre supérieur	01/05/93	
FELTON, James		01/12/40	Masculin	Directeur général Nommé	Cadre supérieur	01/07/95	
HACKNEY, Joyce		03/11/45	Féminin	Responsable des Services généraux Nommé	Cadre supérieur	01/11/98	
VANDERBURG, Dennis		05/10/59	Masculin	Responsable des opérations Nommé	Cadre supérieur	01/12/95	

Doter les R.H. d'outils de pilotage performants

- Diffuser les **indicateurs RH**, selon les besoins de l'organisation
- Rendre les **utilisateurs autonomes**, pour permettre aux concepteurs de se concentrer sur les tâches à valeur ajoutée
- Privilégier la **facilité d'utilisation**
 - ▶ Réorganiser les données de production
 - ▶ Fournir des données stables et unifiées, formatées pour les outils de restitution actuels
- Aux données RH
 - ▶ **Améliorer l'accès** Accéder à toutes les données nécessaires à la prise de décision
 - ▶ Redistribuer les données par domaine et fonction en les formulant avec un vocabulaire « métier »



Architecture multi-niveaux

