

## PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES MODULES

### ORGANISATION

La formation en management SIRH, composée de 7 modules de 1 à 5 jours, s'appuie sur une double approche pédagogique :

- un enseignement pratique, qui à l'aide d'études de cas, de témoignages et de retours d'expérience de professionnels de la fonction RH, permet l'acquisition des savoir-faire clés du management des Systèmes d'Information Ressources Humaines,
- un enseignement théorique, qui permet l'acquisition des connaissances nécessaires à une meilleure approche du management des SIRH.

### Contacts :

Bernard Just : 06 07 79 86 49  
Philippe Rabet : 02 47 71 71 38  
ccsirh@escem.fr

Formation dispensée à Paris  
FBS - Tour CIT  
3, rue de l'Arrivée  
75 014 Paris  
www.escem.fr

### CONDITIONS D'ADMISSION

Ce programme est destiné à un public souhaitant évoluer vers les métiers de la fonction SIRH. Il s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue et peut donc être financé par l'entreprise, le droit individuel à la formation (DIF) ou le congé individuel de formation (CIF). Les dossiers de candidature et CV sont analysés par un jury de sélection. L'accès à ce certificat de compétences est également possible par validation des acquis de l'expérience (V.A.E.).

### VALIDATION DE LA FORMATION

Cette formation complète permet d'obtenir un Certificat de Compétences en Management des Systèmes d'Information Ressources Humaines. Il est possible de suivre un ou plusieurs modules qualifiants, indépendamment de la formation complète.

7 Modules spécifiques au développement du SIRH et de la fonction SIRH	Durée
Module 1 : Les fondamentaux du SIRH	2 jours
Module 2 : Conduire et piloter un projet SIRH	4 jours
Module 3 : La messagerie électronique et les médias sociaux	2 jours
Module 4 : La dématérialisation des documents RH	2 jours
Module 5 : La Paie et la Gestion Administrative	3 jours
Module 6 : La gestion des temps et des activités	2 jours
Module 7 (optionnel) : Les pratiques RH, missions, outils et méthodes	1 jour
<b>TOTAL</b>	<b>16 JOURS</b>



FRANCE BUSINESS SCHOOL

Institut des nouvelles pratiques  
managériales de FBS  
en partenariat avec



# LES FONDAMENTAUX DU SIRH ET LES NOUVEAUX ENJEUX (2 JOURS)

# CONDUIRE ET PILOTER UN PROJET SIRH (4 JOURS)

FONDAMENTAUX +

CONDUIRE +

Depuis la fin des années 90, sous l'impulsion des nouvelles technologies, les SIRH n'ont cessé d'évoluer faisant émerger une nouvelle fonction au sein de la fonction RH : la gestion des Systèmes d'Information Ressources Humaines.

Ce module détaille les étapes qui ont permis **la construction du SIRH** et les nouveaux métiers et rôles qui en ont découlé. Sont ainsi abordés, l'architecture et l'urbanisation, une approche des différents modèles (ERP et SaaS), mais aussi l'organisation d'une équipe, les relations entre maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage ainsi qu'une approche du marché des progiciels.

La fonction SIRH est **en pleine évolution**, et a de forte de chance de continuer à évoluer dans les dix prochaines années. Autrefois rattachés à la Direction Informatique, les responsables SIRH ont désormais leur place au sein des Directions des Ressources Humaines. Cette fonction est en passe d'acquiescer ses lettres de noblesse, tant du point de vue positionnement dans l'entreprise que par sa richesse et son intérêt liés au développement constant des systèmes d'informations.

Ce module propose de **retracer l'histoire du SIRH** et son évolution, de décrire les différentes facettes d'un SIRH, son architecture et son urbanisation. La fonction SIRH sera également abordée selon les entreprises, les connaissances et les compétences nécessaires au responsable SIRH pour assumer ses fonctions.

**Les responsabilités et les risques** seront également abordés sous l'aspect management.

**MOTS-CLÉS :**

Fonction SIRH, ERP, SaaS, Best of Breed, métiers SIRH, rôles, Organisation équipe SIRH, Maîtrise d'œuvre, Maîtrise d'ouvrage, AMOA, Progiciels, Editeurs, Internet, intranet, self-service, portail RH, SOA, Architecture, Urbanisation, management, état de l'art, outils sociaux, travail collaboratif, communication, information, relations interpersonnelles.

**PREMIÈRE JOURNÉE : LES FONDAMENTAUX**

- Historique des SIRH
- Les composants d'un SIRH
- Architecture et urbanisation
- Les différents modèles (ERP, SaaS, etc.)

7H

**DEUXIÈME JOURNÉE : LES ÉVOLUTIONS**

- Les processus SIRH
- Une approche des progiciels du marché
- L'organisation autour du SIRH
- Les acteurs et les rôles
- La fonction SIRH

7H

Le marché des systèmes d'information ressources humaines a **profondément évolué** depuis une vingtaine d'années, avec une même ligne directrice : offrir le système le plus évolutif possible capable de répondre aux nouveaux enjeux des entreprises. Dans le même temps, choisir son SIRH est devenu une tâche complexe mais aussi une phase décisive dans la vie de l'entreprise. C'est également un engagement sur le long terme. On doit trouver la solution la mieux adaptée pour les années à venir...

Mener à bien **un projet SIRH** consiste en une succession d'étapes complexes, qu'il faut enchaîner avec rigueur et méthode. Dans une vision managériale large, ce module détaille chaque étape en partant des éléments les plus structurants pour aboutir à la rédaction du cahier des charges d'appel d'offres et enfin, au choix de la solution retenue. Une seconde partie est consacrée à la méthodologie de mise en œuvre et au lancement du nouveau système.

**MOTS-CLÉS :**

Cahier des charges, étude de cadrage, planning, tests et recette, dossier de choix, appel d'offres, questionnaire, optimisation des processus, conduite du changement, éléments structurants.

**PREMIÈRE JOURNÉE : L'ÉTAT DE L'ART**

- La genèse du SIRH
- Pourquoi un projet SIRH ?
- Les acteurs du projet
- Les éléments structurants

7H

**DEUXIÈME JOURNÉE : DE L'ANALYSE DES PROCESSUS AU CAHIER DES CHARGES**

- Optimisation des processus
- Étude de l'existant et cahier des charges
- Méthodologie d'aide au choix
- Le questionnaire d'appel d'offres
- Sélection et phase avant-projet

7H

**TROISIÈME JOURNÉE : LE PHASAGE DU PROJET**

**Matin :** Étude d'un cas pratique  
**Après-midi :** Déroulement du projet

7H

**QUATRIÈME JOURNÉE : MISE EN ŒUVRE ET RETOUR D'EXPÉRIENCE**

**Matin :** Témoignage d'un responsable de projet  
**Après-midi :**

- Spécificité des projets SaaS
- Les 10 règles d'or pour réussir son projet SIRH
- La vie après le projet (La phase post-projet)

7H



Institut des nouvelles pratiques managériales de FBS en partenariat avec



Institut des nouvelles pratiques managériales de FBS en partenariat avec



# LES MÉDIAS SOCIAUX, DE LA MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE AUX OUTILS COLLABORATIFS (2 JOURS)

# LA PAIE ET LA GESTION ADMINISTRATIVE (3 JOURS)

MÉDIAS

LA PAIE

Internet, intranet, messageries électroniques, réseaux sociaux et portails RH font désormais partie de la boîte à outils du DRH mais aussi des managers et des collaborateurs. Grâce à ces outils, chacun dispose d'informations pour suivre et piloter des objectifs collectifs ou individuels.

**Ce module permet de comprendre les articulations entre ces différents outils en s'appuyant sur des cas concrets d'entreprise.**

**Pour un meilleur usage de la messagerie électronique.**

La messagerie électronique offre certes de nombreuses potentialités, techniques et organisationnelles, mais elle conduit également à une profonde mutation. Les fonctionnalités qui en font sa spécificité font parfois perdre leurs repères aux utilisateurs. Mal maîtrisée, elle peut devenir un outil dévastateur pour les organisations.

L'émergence des médias sociaux en entreprise n'est plus à démontrer. Pour les sociétés qui souhaitent améliorer l'implication et la motivation de leurs salariés, ces types d'applications sont peu coûteux et offrent de nombreux avantages. Les médias sociaux se situent bien au-delà de l'intranet RH, avec eux, le SIRH devient 2.0. Cependant, l'implémentation de ces nouveaux concepts nécessite de prendre quelques précautions.

**Les réseaux sociaux d'entreprise.**

Les réseaux sociaux sont devenus incontournables et font partie des nouveaux outils de communication du DRH et du DSIRH.

**MOTS-CLÉS :**

Internet, intranet RH, mails, e-mailing, réseaux sociaux, outils sociaux, travail collaboratif, communication, information, interaction, relations interpersonnelles.

**PREMIÈRE JOURNÉE : POUR UN MEILLEUR USAGE DE LA MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE**

- Historique des messageries
- Les bonnes pratiques
- Avenir des messageries électroniques

7H

**DEUXIÈME JOURNÉE : LES RÉSEAUX SOCIAUX D'ENTREPRISE**

- Historique des médias sociaux et des réseaux sociaux
- Les concepts de base
- Les outils
- Les transformations liées aux réseaux sociaux d'entreprise
- Méthodologie et conduite d'un projet
- L'avis d'un DRH

7H

La paie est certainement le domaine le plus abouti de la fonction Ressources Humaines. C'est aussi le processus, avec la gestion administrative, le plus ancien du système d'information. Ce processus reste néanmoins complexe et nécessite d'être maintenu par des experts rompus à l'évolution constante des règles de paie.

Pour le DRH, la paie est un domaine dont il se passerait bien. C'est avant tout une source de soucis et de troubles sociaux, alors il s'en remet aux spécialistes, et avant tout à son ou sa responsable Paie ou SIRH. Même si on ne lui demande pas d'être un spécialiste, le responsable SIRH doit avoir une certaine connaissance de base du domaine de la paie. Ce module, sans entrer dans le détail, aborde le progiciel de la paie qui constitue la plupart du temps le cœur du SIRH. En effet, il est la base autour de laquelle s'agrègent les informations sur chacun des salariés autour du dossier individuel.

La Gestion Administrative (GA) est aujourd'hui en symbiose avec la paie.

Ce module propose de comprendre le fonctionnement du système de paie dans un périmètre élargi à la Gestion Administrative, sa structuration et son intégration dans les spécificités d'une entreprise.

**MOTS-CLÉS :**

Paie, bulletin de salaire, réglementaire, cycle de paie, dossier du salarié, rubriques, base, taux, montant, algorithme de paie, assiettes, cotisations, résultat de paie, éléments fixes et variables, charges, salarial, patronal, rétroactivité.

**PREMIÈRE JOURNÉE :**

- La structuration de la Gestion Administrative, base du SIRH
- Les outils, la méthodologie
- Articulation du logiciel de paie avec celle de la Gestion Administrative (GA)

7H

**DEUXIÈME JOURNÉE :**

- Le logiciel de paie: son architecture, sa structuration, ses liens avec la GA (dossier du personnel) et la gestion du temps
- Le réglementaire de paie
- Témoignage d'un responsable paie et GA dans la mise en œuvre d'un nouveau logiciel de paie

7H

**TROISIÈME JOURNÉE :**

- Le calcul d'une paie
- Un exercice sera proposé aux participants

7H



Institut des nouvelles pratiques managériales de FBS en partenariat avec



Institut des nouvelles pratiques managériales de FBS en partenariat avec



# LA DÉMATÉRIALISATION (2 JOURS)

Synonyme de gain de temps et de réduction de coût, la « non-matérialisation » des documents RH présente également l'avantage de donner à l'entreprise une image innovante, inscrite dans un axe de développement durable.

La dématérialisation des Ressources Humaines est loin d'être une généralité. Même si de nombreuses entreprises ont dématérialisé certains flux principalement dans le domaine des déclarations sociales, il reste un long chemin à faire dans le domaine du bulletin de paie et du dossier du salarié.

Si la dématérialisation du bulletin de salaire est en marche, celle du dossier du personnel doit encore faire l'objet d'études. Le dossier individuel est au cœur des processus ressources humaines. Certains documents revêtent un caractère contractuel, ou nécessitent une conservation sur une très longue durée, d'autres font l'objet de consultations fréquentes.

Souvent hétérogènes et peu structurés, ces documents sont généralement constitués de nombreuses typologies documentaires (recrutement, contrat de travail, diplômes, période d'essai, évaluation, congés et absences, formation, rémunération, maladies, départ, sanctions, etc.).

### Et si on passait à la RH sans papier ?

#### MOTS-CLÉS :

Dématérialisation, non-matérialisation, EDI, archivage électronique, coffre-fort électronique, flux dématérialisés, processus, conservation, développement durable.

#### PREMIÈRE JOURNÉE : LES FONDAMENTAUX (BERNARD JUST)

- Histoire de la dématérialisation
- Les concepts
- Les outils
- Les étapes d'un projet de dématérialisation
- La mise en oeuvre

7H

#### DEUXIÈME JOURNÉE : TÉMOIGNAGES

- Témoignage d'une entreprise
- L'avis d'un DRH
- Intervention d'un consultant
- Intervention d'un avocat
- Conclusion

7H

# LES PRATIQUES RH, MISSIONS, OUTILS ET MÉTHODES (1 JOUR)

Pour faire face aux évolutions, les entreprises doivent s'équiper d'outils de plus en plus adaptés et de plus en plus « maniables ».

Toutes les entreprises disposent désormais d'un système d'information ressources humaines. Cela va du tableur de base pour les organisations de quelques salariés à un système informatique complet qui intègre toutes les fonctions ressources humaines pour assurer la gestion de plusieurs milliers de collaborateurs.

Ce module propose de décrire les outils et les méthodes utilisés dans un domaine RH spécifique.

Ce module devra être suivi pour l'obtention du certificat de compétences. Il permettra d'aborder les pratiques par rapport aux grandes missions de la DRH telles que Recrutement et Mobilité, Formation et e-Learning, Contrôle de Gestion Sociale et Comp&Bens, Gestion des Talents (GPEC, entretiens, carrières, etc.).

Le thème RH abordé sera déterminé préalablement en accord avec les participants.

### Voici 3 exemples de thèmes pouvant être traités.

#### MOTS-CLÉS :

Internet, intranet RH, CGS, Comp&Bens, talents, GPEC, entretiens, recrutement, mobilité, formation, processus, e-learning, outils, méthodes, pratiques, pilotage, indicateurs, tableaux de bord RH, BI.

#### LA GESTION DES TALENTS

- Formation, postes emplois et compétences, carrière, entretiens individuels
- Les outils, la méthodologie
- Les acteurs RH et leur rôle
- Témoignages d'entreprises et d'éditeurs

7H

#### RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

- Approche du recrutement et de la mobilité
- Méthodes et outils pour le recrutement et la mobilité
- Les acteurs RH et leur rôle
- Témoignages d'entreprises et d'éditeurs

7H

#### LE PROCESSUS FORMATION

- Montage du plan de formation
- Suivi du plan - du prévisionnel au réalisé
- Méthodes et outils pour le gestionnaire de formation
- La déclaration 2483
- Le reporting formation
- Les acteurs RH et leur rôle
- Témoignages d'entreprises et d'éditeurs

7H

DÉMATÉRIALISATION +

PRATIQUES RH +



Institut des nouvelles pratiques managériales de FBS en partenariat avec

FRANCE BUSINESS SCHOOL



Institut des nouvelles pratiques managériales de FBS en partenariat avec

FRANCE BUSINESS SCHOOL



# LA GESTION DES TEMPS ET DES ACTIVITÉS (2 JOURS)

Aujourd'hui, la gestion du temps est **au cœur de l'activité** de l'entreprise. Le domaine de la gestion du temps de travail est un projet à part entière qui peut recouvrir un système d'acquisition de données, un outil de gestion pour préparer la paie, un outil de gestion des activités mais aussi un système de reporting. Ainsi le responsable SIRH peut être amené à traiter des sujets très divers selon l'organisation de son entreprise.

**La Gestion Administrative (GA) et celle des Temps et des Activités (GTA) sont aujourd'hui en symbiose avec la paie, même si le logiciel assurant la GTA peut être différent de celui de la paie.**

Ce module propose de comprendre le fonctionnement du système de gestion des temps, sa structuration et son intégration dans les spécificités d'une entreprise.

**Ces différentes facettes seront abordées au cours de ce module.**

**MOTS-CLÉS :**

GT et GTA, compteurs de temps, rubrique, badgeuse, reporting, congés, absences, motifs d'absence, paie.

**PREMIÈRE JOURNÉE :**

- La GT (gestion du temps), la GTA (gestion du temps et des activités)
- Les outils d'acquisition

**7H**

**DEUXIÈME JOURNÉE :**

- Relation entre la GTA et le self service RH
- Relation entre la GTA et la paie
- Les outils, la méthodologie
- Témoignage d'un responsable GT et GTA dans la mise en œuvre d'un nouveau logiciel

**7H**

# CES ATELIERS PROPOSENT À UNE ENTREPRISE DE METTRE EN PLACE SON PROPRE PROJET SIRH/OUTILS SOCIAUX- COLLABORATIFS

En complément à la formation en management SIRH, France Business School propose des ateliers méthodologiques et d'accompagnement permettant à des entreprises, à des Directions des Ressources Humaines, à des responsables SIRH, de mettre en place un projet : SIRH, outils sociaux, processus, etc...

Ces ateliers proposent un accompagnement pédagogique, didactique et concret sous forme individuelle ou collective regroupant une équipe ou un groupe projet d'une entreprise.

L'objectif d'un atelier est de faire avancer un projet de mise en place d'un SIRH ou d'outils sociaux et collaboratifs. Nous partirons de la situation concrète de l'entreprise autour des questions qu'elle se pose et des enjeux que ses outils doivent apporter. Suivant les situations, nous déploierons la démarche la plus appropriée pour bien y répondre :

- Elaboration des besoins pertinents en y proposant des réponses appropriées,
- Définition de la méthodologie appropriée pour le déploiement des outils choisis,
- Validation et/ou remise à plat d'une démarche déjà engagée en y apportant une analyse critique

Cette démarche doit permettre à une équipe opérationnelle d'être accompagnée mais aussi de prendre du recul par rapport aux spécificités de l'entreprise.

**Contacts :**

Bernard Just : 06 07 79 86 49  
François Silva : 06 80 18 40 29  
ccsirh@escem.fr

Formation dispensée  
sur le Campus de Paris - Tour CIT  
3, rue de l'Arrivée  
75 014 Paris  
www.escem.fr



Institut des nouvelles pratiques  
managériales de FBS  
en partenariat avec

FRANCE BUSINESS SCHOOL



Institut des nouvelles pratiques  
managériales de FBS  
en partenariat avec

FRANCE BUSINESS SCHOOL



## CALENDRIER DE LA FORMATION

Nom du module	Dates	Durées	Tarifs
Les fondamentaux du SIRH	17 et 18 Janvier 2013	14 h	1200 €
Conduire et piloter un projet SIRH	4, 5, 11 et 12 Février 2013	28 h	2000 €
La messagerie électronique et les médias sociaux	4 et 5 Avril 2013	14 h	1200 €
La dématérialisation des documents RH	[*] 8 et 9 octobre 2013	14 h	1200 €
La Paie et la Gestion Administrative	[*] 12, 13 et 14 novembre 2013	21 h	1800 €
La gestion des temps et des activités	[*] 28 et 29 novembre 2013	14 h	1200 €
Les pratiques RH, missions, outils et méthodes (modules optionnel)	[*] 03 décembre 2013	7 h	800 €
Les 7 modules		112 H	4500 €
<b>Certification*</b>	Méthodologie du mémoire et Accompagnement à distance		<b>1000 €</b>

[\*] A partir du second semestre, les dates sont données à titre indicatif

Tous les prix sont exprimés T.T.C.

## DRH ET SIRH, UN COUPLE FAIT POUR S'ENTENDRE

Les SIRH sont au cœur du débat. Jamais on n'avait parlé du système d'Information des ressources humaines avec autant de passion, de certitude et d'éloge pour l'avenir.

Les causes d'un tel engouement : de mémoire de DRH, jamais on n'avait assisté à une telle profusion d'événements touchant de près ou de loin les hommes en activité.

Dans ce contexte, le SIRH, loin de sa vocation première qui le cantonnait à des tâches administratives, est devenu le prolongement du bras du DRH et l'outil indispensable face aux nouveaux challenges de notre ère.

Jamais les SIRH n'avaient dû autant s'adapter en si peu de temps à autant de mutations : pyramide des âges, réduction du temps de travail, droit individuel à la formation, optimisation des ressources, Internet, nouveaux marchés, gestion des performances et des talents, externalisation, centres de services partagés, etc.

D'où l'intérêt de se doter d'un SIRH le plus cohérent et le plus flexible possible.

Toutes les entreprises ne s'adapteront pas à la nouvelle donne en un jour, mais les outils sont disponibles et les pratiques existent. Et qu'on ne se méprenne pas : ce qui change le monde ce ne sont pas les outils, mais bien les hommes qui les manient.

Si on regarde de plus près, la fonction SIRH n'est pas une nouvelle fonction, elle est simplement mieux reconnue et son contenu s'est incontestablement diversifié. On observe l'enrichissement d'une fonction ancienne qui avait pour vocation de s'occuper de la paie, pour devenir une fonction résolument moderne au champ d'action désormais transverse.

Bernard Just

(Pas de DRH sans SIRH – 3ème édition 2012)

## LES NOUVEAUX ENJEUX TECHNOLOGIQUES DE LA FONCTION RH ?

La fonction RH est aujourd'hui structurée par les systèmes d'information et permet de gérer une masse d'informations sur les salariés de plus en plus importante. C'est ainsi que la fonction de responsable des systèmes d'informations sur les ressources humaines a émergé dans les entreprises afin d'accompagner la fonction RH dans la mise en place de ces différents outils. De nouveaux questionnements, en lien avec des outils centrés jusqu'à présent sur la gestion de l'information, se posent aujourd'hui. Quels sont-ils et quels en sont les enjeux ?

est de réussir à passer de l'usage d'outils aux pratiques sociales générant des interactions entre les personnes. Les outils peuvent souvent y aider, mais ils peuvent aussi en être un obstacle.

Il faut développer dans le travail les dimensions relationnelles. C'est en parvenant à combiner le « travailler ensemble » au « vivre ensemble » que l'on crée les conditions d'un travail collaboratif efficace.

François Silva

(Université de l'ANDRH à Bordeaux octobre 2012  
Animation de l'Atelier débat SIRH un métier RH ?)

Nous sommes envahis par les outils et au-delà par l'information qu'ils génèrent. Le véritable défi à relever pour les entreprises



Institut des nouvelles pratiques managériales de FBS en partenariat avec

FRANCE BUSINESS SCHOOL



PAS DE DRH SANS SIRH (BERNARD JUST)  
ÊTRE E-DRH (FRANÇOIS SILVA)



FRANCE BUSINESS SCHOOL

Institut des nouvelles pratiques  
managériales de FBS  
en partenariat avec

