







## Le Cercle SIRH, 1<sup>ère</sup> association des responsables SIRH

---

**Le Cercle SIRH est la première association des responsables SIRH. Son ambition est d'offrir à cette communauté un lieu de partage, d'échanges et de rencontres professionnelles.**

L'association est ouverte à tous les responsables SIRH et permet, au-delà de la constitution d'un réseau professionnel, d'accéder à toutes les activités et événements organisés par l'association.

Le coût de l'adhésion à l'association est de 400€ HT et elle permet :

-  Un accès à toutes les études et documents produits par l'association (supports des journées d'étude, recueil des témoignages des nominés aux trophées, travaux de l'université de printemps, résultats du benchmark SIRH, etc),
-  Des invitations à tous les événements organisés par l'association,
-  De souscrire aux forfaits journées d'étude et université de printemps,
-  Un accès aux coordonnées des membres actifs de l'association via un annuaire interactif sur l'espace membres du Cercle SIRH.

## Organisation et coût des activités

---

### Coût des journées d'étude

Les entreprises membres du Cercle SIRH peuvent choisir parmi 7 forfaits :

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 journée d'étude : 750 € HT    | <input type="checkbox"/> 6 journées d'étude : 3.600 € HT |
| <input type="checkbox"/> 2 journées d'étude : 1.400 € HT | <input type="checkbox"/> 7 journées d'étude : 4.100 € HT |
| <input type="checkbox"/> 3 journées d'étude : 2.000 € HT |  |
| <input type="checkbox"/> 4 journées d'étude : 2.600 € HT |  |
| <input type="checkbox"/> 5 journées d'étude : 3.100 € HT |  |

*L'inscription aux journées d'étude est établie au nom de l'entreprise, les participants peuvent changer selon la journée. Il est possible de venir accompagné d'une personne supplémentaire de l'entreprise sur la moitié des journées choisies.*

### Coût de l'université de printemps du SIRH

L'inscription est nominative et comprend, pour un coût de 1.600€ HT : l'accueil et la logistique, la participation aux ateliers et conférences, l'hébergement et la restauration.

### Administration

Les journées d'étude et l'université de Printemps sont organisées par Danaé, 211 bis avenue Charles de Gaulle 92200 – Neuilly sur seine en tant qu'organisme de formation, les conventions de formation sont donc signées par Danaé.

N° organisme de formation : 11921115792

La participation aux journées d'étude et à l'Université peut faire l'objet d'une convention de formation.

**9 journées d'études sont organisées en 2018.** Chaque journée d'étude est composée :

- d'une analyse avec un expert de la problématique définie,
- d'un tour de table et/ou d'une étude du marché SIRH concerné,
- d'un retour d'expérience d'une entreprise sur son projet.

Les journées d'étude sont réservées aux membres du Cercle SIRH. La souscription au forfait journées d'étude permet ensuite de choisir les journées auxquelles chaque membre souhaite participer.

### Le programme des journées d'étude

---

#### 1. Prélèvement à la source

Cette journée d'étude se déroule le **mardi 13 février 2018** et le **mercredi 25 avril 2018**. Elle est animée par **Antoine Fonteneau**, expert Gereso sur la paie et le droit social à destination des services RH.

*Le but de cette journée est d'identifier les changements liés au prélèvement à la source, que ce soit dans le SIRH, dans la collecte ou dans le traitement des informations (modifications du dossier du personnel avec les options fiscales, paiement aux impôts, régularisations, etc..). Les aspects organisationnels seront également abordés (confidentialité des informations, responsabilité juridique, disponibilité dans le self-service ?).*

#### 2. Les conséquences du RGPD sur le SIRH

Cette journée d'étude se déroule le **mardi 27 mars 2018**. Elle est animée par **Eloïse Urbain**, avocate spécialisée dans le domaine de la protection des données personnelles.

*Cette journée permettra de faire le point sur l'entrée en application au 25 mai 2018 du Règlement général sur la protection des données : quelles incidences sur l'organisation interne des entreprises et les traitements de données RH ? Eloïse Urbain, avocate spécialisée sur ce sujet, présentera tout d'abord un rappel des nouveaux principes du Règlement et analyse au regard du traitement des données de salariés (transparence, droit à l'oubli, profilage, etc.) ainsi que les outils à utiliser (registre des traitements et PIA ou étude d'impact) et leur application aux traitements RH.*

*Nous verrons ensuite l'évolution des procédures et l'impact direct sur les entreprises et le service RH : Comment mettre à jour les politiques internes liées au traitement des données (politique de sécurité des données, charte informatique, etc.) et organiser et gérer en interne la documentation prévue au GDPR ? Dans quels cas doit-on désigner un DPO ? Quelle gouvernance envisager ? Quel profil et quelles ressources prévoir ? et enfin, comment sensibiliser les salariés aux principes et à la gestion des contrôles de la CNIL au vu des risques aggravés en termes notamment de sanctions financières ?*

#### 3. Comment rendre accessible le SIRH à toutes les populations ? (y compris ceux qui n'ont pas de mails, accès pc...)

Cette journée d'étude se déroule le **jeudi 5 avril** et le **jeudi 13 septembre 2018** à Paris et le **jeudi 14 juin 2018** à Marseille. Elle est animée par **Frédéric Mischler**, chargé d'innovation RH chez Humaineo avec un retour d'expérience de PSA.

*Le but de cette journée est d'approfondir les différentes façons de rendre accessible le SIRH aux personnes qui ne sont pas équipées de PC. Les solutions souvent mises en place dans les entreprises sont : l'utilisation d'un équipement personnel qui pose des questions sur la sécurité des données et sur la répartition vie professionnelle / vie privée, et la mise à disposition d'équipements collectifs type micro-ordinateur ou tablette dans les espaces communs qui pose des*

questions en terme de localisation, de nombre et de la flexibilité du temps de travail pour la consultation ou la mise à jour des différentes informations.

#### 4. Le digital RH en 2018

Cette journée d'étude se déroule le **mardi 5 juin** et le **mardi 11 décembre 2018**. Elle est animée par **Christophe Benveniste** responsable digital RH groupe chez Limagrain avec un retour d'expérience de **Peggy Launay** responsable pôle SAP chez Banque de France.

*Le digital RH est de plus en plus présent au sein des entreprises, il commence dès le recrutement du collaborateur (recrutement digital, on boarding...) et le suit durant tout son parcours professionnel avec de nombreuses applications pour accroître la communication interne, développer les compétences des collaborateurs (classe virtuelle, MOOC...), favoriser la mobilité, et ce jusqu'à la sortie de l'entreprise, qui peut être gérée via le off boarding.*

*Face à cette transformation digitale en marche, il est primordial d'être au courant des évolutions du digital RH et de savoir mesurer l'intérêt de la mise en place des outils digitaux pour être en adéquation avec les attentes des salariés tout en respectant une stratégie SIRH cohérente.*

#### 5. On boarding et Off boarding

Cette journée d'étude se déroule le **jeudi 4 octobre** et le **jeudi 11 octobre 2018**. Elle est animée par **Christophe Picard**, responsable pôle SI talents et budget SIRH Groupe chez BPCE.

*La digitalisation du on-boarding est un réel enjeu pour les entreprises et se développe de plus en plus : Cela permet de gagner du temps sur les procédures administratives d'embauche en lien avec la gestion administrative, de garder le contact durant le processus de recrutement et avant l'arrivée effective, d'acclimater le nouveau salarié aux pratiques et valeurs de l'entreprise avant son arrivée et de faire en sorte que tout soit prêt lors du jour J : matériels, inscriptions aux formations obligatoires, accès informatiques... Tandis que la digitalisation du off boarding permet de traiter la sortie d'un collaborateur d'une manière plus processée, sécurisée et pérenne.*

*Pour beaucoup, cette digitalisation démarre seulement, l'objectif de cette journée est de donner les bonnes pratiques et facteurs clés de succès de la mise en place de tels processus dans le SIRH, accompagner les responsables SIRH dans leur démarche et établir un panorama des solutions du marché.*

#### 6. La dématérialisation de A à Z (bulletin de paie, dossiers du personnel, contrats avec la signature électronique)

Cette journée d'étude se déroule :

Le **mardi 19 juin 2018** à Lyon. Elle est animée par **Jean-Louis Pascon**, expert depuis plus de 20 ans en matière de gestion électronique de documents en tant que chef de projets, expert et auditeur avec un retour d'expérience d'**Isabelle Marc**, responsable SIRH chez Air France.

Le **mardi 13 novembre** et le **mardi 27 novembre 2018** à Paris. Elle est animée par **Stéphane Leriche**, associé du département Commercial/ IT chez Bird&Bird avec un retour d'expérience d'**Isabelle Marc**, responsable SIRH chez Air France.

*Lors de cette journée nous aborderons les différentes étapes de dématérialisation RH vers lesquelles les entreprises vont aujourd'hui en analysant les impacts, risques et avantages de la dématérialisation des stocks (documents du personnel, des bulletins de paie) et des flux (signature électronique des contrats). Nous détaillerons de manière pratique les facteurs clés du succès et bonnes pratiques à garder en tête lors de projets de dématérialisation.*

*Un retour d'expérience viendra la compléter en présentant la démarche globale de dématérialisation mise en place chez Air France avec la dématérialisation des flux, des stocks documentaires RH et de la signature électronique.*

#### 7. Intelligence Artificielle, Chatbot, quelles applications en RH ?

Cette journée d'étude se déroule le **mardi 16 octobre 2018** sur Nantes et le **mardi 4 décembre 2018** sur Paris. Elle est animée par **Luc Truntzler**, directeur associé chez Inbenta, cabinet spécialisé en IA au service de la relation client avec un retour d'expérience sur un chatbot PAS de **Xavier Montocchio**, Directeur des Projets SIRH chez ONET.

*Les systèmes d'information évoluent dernièrement vers des nouveaux algorithmes qui sont proches de l'intelligence artificielle. Le but de cette journée sera de comprendre l'apport de ces nouvelles technologies qui sont utilisées essentiellement dans le domaine du recrutement et de la relation RH-collaborateur sur des actes de gestion simples (combien me reste-t-il de congés à prendre ?, quand sera versé l'intéressement?, etc...)*

## **Le programme de l'université de printemps du SIRH**

---

L'université de printemps se déroule les **29 et 30 mars 2018** sous forme d'un séminaire résidentiel. Durant ces deux journées, les participants assistent à 4 ateliers participatifs et une conférence. Les ateliers se déroulent sous la forme de tables rondes afin de privilégier l'échange entre tous les participants.

**L'édition 2018** porte sur les technologies de l'avenir et leurs applications au SIRH

### **1. Comment travailler avec une start up ?**

Le marché des solutions RH change et de nouvelles offres apparaissent tous les jours avec près de 400 start-up proposant aujourd'hui des outils digitaux RH. Comment intégrer ces offres à un éco-système déjà complexe en SIRH sans pour autant développer un millefeuille d'interfaces ? Comment travailler avec une start-up ? A quel moment passer du mode pilote à un déploiement global ? Quelles sont les spécificités juridiques et points de vigilance sur les contrats ? C'est à toutes ces questions que nous essayerons de répondre lors de cet atelier animé par **Jérémy Lamri**, président et co-fondateur du Lab RH, CEO et co-fondateur de MONKEY Tie.

### **2. Le design thinking : cas pratique**

La démarche projet autour du SIRH tend à évoluer avec notamment les nouvelles solutions beaucoup plus souples proposées par les éditeurs RH, à cela est combinée une nouvelle méthode de gestion des projets appelée le design thinking. Cette méthode qui positionne l'utilisateur au centre des processus, outils et modes de travail, permettrait de repenser nos outils pour une utilisation simplifiée et plus proche des attentes des utilisateurs. Lors de cet atelier, nous verrons en détail comment aborder un projet SIRH sous l'angle du design thinking avec l'agence **Skapa**, spécialisée dans la création de services et de produits interactifs.

### **3. Loi du travail : nouveaux droits au télétravail et impacts sur le SIRH**

L'atelier sera animé par **Nadia Robinet**, vice-présidente du G9+ et CEO chez YesWeCoach. Dans un 1er temps, nous reverrons les nouveaux droits des salariés en matière de télétravail apportés par la loi du travail et les défis et opportunités que cela présente pour les managers et salariés (travail en équipe virtuelle, nouvelles formes de management...). Nous travaillerons ensuite ensemble sur les impacts que ce nouveau mode de travail peut avoir sur le SIRH et les actions à mettre en place pour répondre à ces impacts.

### **4. L'analytique au service de la RH**

Qu'est-ce que l'analytique en RH et comment y parvenir ? C'est la question à laquelle cet atelier répondra avec l'intervention de **Sébastien Richard**, statisticien et associé au sein d'Havasu, spécialiste de solutions HR Analytics. Nous reviendrons sur le concept même d'analytique, quelle différence avec le reporting RH et le big data RH ? En effet, l'analytique se trouve à la croisée des chemins entre ces deux sujets : il s'appuie sur le reporting pour analyser, produire des statistiques et finalement expliquer les chiffres fournis dans le reporting pour ensuite mettre en œuvre des actions concrètes pour les améliorer (l'analyse de l'absentéisme, du turnover par exemple pour le réduire).

## 5. Conférence : le prédictif appliqué aux RH

Quelles opportunités l'utilisation du big data propose-t-elle à la fonction RH ? C'est à cette question, simple mais pourtant sujette à de nombreuses discussions, que répondra **Clotilde Coron**, enseignante-chercheuse sur le digital, le Big Data RH et sur l'utilisation des données en RH à l'IAE Paris. Nous pouvons par exemple citer ses apports pour améliorer la performance du recrutement, par exemple en opérant un pré-tri de CV quand le nombre de CV reçus est très important. Dans le domaine de l'engagement et de la fidélisation également pour classifier les profils de salariés selon leur risque de quitter l'entreprise, identifier les facteurs organisationnels augmentant ou diminuant le turn-over, ou encore d'identifier les hauts potentiels. Nous pouvons également imaginer des solutions dans le domaine de la rémunération pour analyser par exemple la corrélation entre rémunération variable et performance ou encore dans le domaine de la formation pour envoyer aux salariés des suggestions personnalisées de formations, ce qui peut être fait également dans le cadre de la mobilité interne (envoyer des suggestions personnalisées de postes en interne).