

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2018



Sommaire

.01

Le Cercle SIRH, l'association.....7

.02

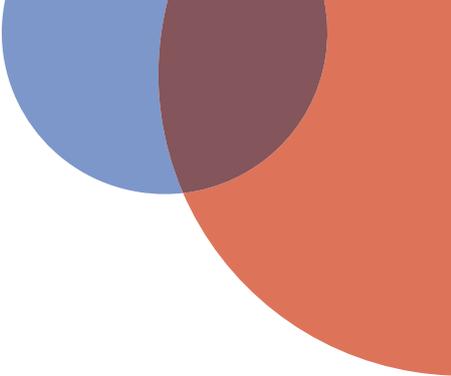
Bilan d'activités 2018.....19

.03

Perspectives 2019.....27

Édito





Le terme SIRH (systèmes d'information pour les ressources humaines) **est apparu dans les années 1970** pour qualifier les progiciels qui traitent essentiellement la paie et quelques fonctionnalités administratives comme la gestion de la formation ou des visites médicales.

Depuis 50 ans de nombreuses évolutions sont apparues dans le domaine des technologies (Saas, mobile, etc.) et dans le domaine des ressources humaines (par exemple l'apparition de l'évaluation en continu, l'implication de plus en plus forte des managers pour des fonctions de ressources humaines).

De ce fait, et progressivement, le SIRH couvre un ou plusieurs progiciels, en fonction de la spécialisation plus ou moins forte des outils choisis et des choix d'urbanisation de l'entreprise. Le terme de SIRH est très orienté informatique alors que **les responsables SIRH en entreprise sont de plus en plus confrontés à la digitalisation**, à l'amélioration des processus et plus largement au management des ressources humaines.

De plus, les technologies de Big Data, de chatbot, de RPA, d'intelligence artificielle sont maintenant dans le spectre des ressources humaines et dépassent souvent le cadre du SIRH.

Aux États-Unis, nous retrouvons une dénomination plus large que le SIRH : le HRMS, qui regroupe le HRIS et le HCM.

Je propose qu'en France, nous ayons cette même démarche et que **le terme de SMRH** (systèmes de management des ressources humaines), plus proche des réalités en entreprise, **regroupe le SIRH, mais aussi les processus et les dernières nouveautés technologiques.**

Ainsi les États Généraux 2020 pourront devenir les Etats Généraux du SMRH !

Gérard Piétrement

Secrétaire



01

LE CERCLE SIRH,
L'ASSOCIATION



Qui
sommes-
nous ?

NOUS CONNAÎTRE

Le Cercle SIRH est la première association de responsables SIRH des grandes entreprises et regroupe 75 entreprises en fin d'année (dont 1/3 du CAC 40), représentant 1 500 000 salariés.

Le réseau du Cercle SIRH est constitué de 120 entreprises (dont la moitié du CAC 40) comprenant également les participants de nos derniers benchmarks.

Ce réseau représente au total 2 000 000 salariés, soit la moitié des salariés des grandes entreprises en France, et la moitié des entreprises du CAC 40.

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.



Nos objectifs

- **favoriser la promotion de la fonction SIRH** au travers d'événements professionnels,
- **aider les responsables SIRH** à faire face aux problématiques quotidiennes de la fonction,
- **développer une communauté active de responsables SIRH** et **renforcer les liens** entre les responsables SIRH de différentes sociétés,
- **offrir** à cette communauté **un lieu de partage, d'échanges et de rencontres** professionnelles.

L'ADHÉSION À L'ASSOCIATION

L'adhésion à l'association vous permet :

- d'**avoir accès** à toutes les études et documents produits par l'association (supports des journées d'étude, supports des universités de printemps du SIRH, recueil des témoignages des nominés aux trophées, Benchmark SIRH, etc),
- d'**être invité** à tous les événements organisés par l'association,
- de **souscrire** aux forfaits **journées d'étude** et **université de printemps**,
- d'**avoir accès** aux coordonnées des membres actifs de l'association.

L'association est indépendante de toute entité commerciale, elle est uniquement **réservée aux responsables SIRH d'entreprises**.

Les activités

LES JOURNÉES D'ÉTUDE

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 vous souhaitez participer pour cibler les thématiques qui vous intéressent.



L'UNIVERSITÉ DE PRINTEMPS DU SIRH

Le Cercle SIRH organise chaque année une université de printemps, l'objectif de cet événement est de proposer aux responsables SIRH **un lieu de réflexion convivial**, où ils peuvent, durant deux journées, étudier les perspectives du SIRH.

Au programme chaque année : **des ateliers collaboratifs** et **conférences**, animés par des experts reconnus, pour travailler ensemble sur le SIRH et ses évolutions possibles.



LES ÉTATS GÉNÉRAUX

L'association organise tous les ans les États généraux du SIRH et du digital RH à destination de la communauté SIRH. Cet événement ouvert à tous est composé de 3 tables rondes et d'une présentation des résultats du benchmark de l'année.

BENCHMARKS

Tous les ans l'association organise un benchmark sur le SIRH avec une thématique particulière :

- les nouveautés du SIRH
- le SIRH dans les entreprise du CAC 40 et SBF 120
- le SIRH dans la fonction publique
- le digital RH

La formation



LA FORMATION ACADEMIQUE

Le Cercle SIRH, en tant que première association des responsables SIRH, a pour **objectif la promotion de la fonction SIRH et le partage de connaissances.**

C'est dans ce cadre que l'association propose aux universités et écoles des intervenants qualifiés pour **dispenser des cours sur le SIRH.**

Plusieurs membres du bureau de l'association travaillent déjà en **partenariat avec de nombreuses écoles et universités** dans le cadre de séminaires SIRH ou interventions ponctuelles.

LA FORMATION DIGITALE

Le **MOOC SIRH** a pour objectif de faire découvrir ou d'approfondir les connaissances sur le SIRH des personnes intéressées.



Publications

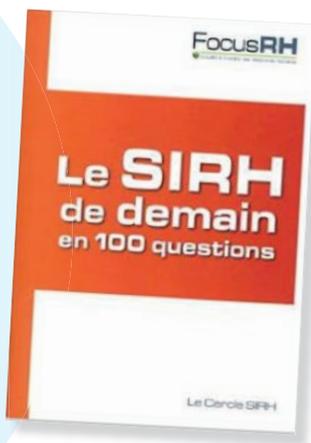
Le SIRH, enjeux, bonnes pratiques et innovation

Cet ouvrage place le lecteur au coeur du SIRH. Il permet de mesurer l'apport, les enjeux et les bonnes pratiques des systèmes d'information pour les RH. Il a été écrit au sein du Cercle SIRH et coordonné par son fondateur, Gérard Piétremont. Le livre s'adresse tant aux responsables SIRH, qu'aux managers et collaborateurs des DRH, aux informaticiens, aux acteurs du marché des solutions de gestion, aux consultants, et aux universitaires, chercheurs ainsi qu'aux étudiants.



Le SIRH de demain en 100 questions

Le but de cet ouvrage est d'identifier les grandes tendances liées au SIRH, sur lesquelles il est nécessaire de commencer à s'interroger afin de préparer son entreprise à ces changements. À travers 100 questions-réponses, les auteurs proposent une boîte à outils qui guidera les responsables SIRH dans la construction du SIRH de demain



Les fiches outils du SIRH

Ensemble informatique complexe, le système d'information des ressources humaines (SIRH) constitue un outil essentiel de la performance de la fonction RH en même temps qu'un puissant levier de transformation des organisations. Le 3^e ouvrage du Cercle SIRH porte sur les aspects pratiques du SIRH : Projet et cadrage, consultation, externalisation, administration et production des traitements, gestion du service aux utilisateurs, fonction et évolution, socle et développement, processus transverses, documents, modèles et matrices inclus dans un CD joint.



Les membres

Le Cercle SIRH a pour objectif de rassembler tous les responsables SIRH qui souhaitent échanger sur leur métier, leurs projets et leurs problématiques quotidiennes.

ACOME
AIR FRANCE
AIR LIQUIDE
AMIENS METROPOLE
AREP
ARKEMA
ARS
BERGERAT
MONNOYEUR
BNP PARIBAS
BOUYGUES
CONSTRUCTION
BPCE
CAISSE D'ÉPARGNE IDF
CARREFOUR
CERBA HEALTHCARE
GESTION
CFEB SISLEY
CFM
COFACE
CORA
CREDIT AGRICOLE
CSTB
DGAC

DGAFF
EIFFAGE CONSTRUCTION
EURALIS
EY
FNAC DARTY
FONDATION PARTAGE ET VIE
FRANCAISE DES JEUX
GFI
GRANDVISION
GROUPE SAVENCIA
HERMES
IKEA
IMA
IMERYS
IMMOBILIERE 3F
KERING
LA POSTE
LACOSTE
LACTALIS
LEGRAND
LIMAGRAIN - VILMORIN
& COMPAGNIE
L'OREAL
MACIF

MANITOU
MINISTERES SOCIAUX
NEXTER
ORPEA
PARTOUCHE
PERNOD RICARD
PETIT BATEAU
POLE EMPLOI
PSA PEUGEOT CITROEN
RANDSTAD
RATP
RTM
SACEM
SAINT-GOBAIN
SAINT-GOBAIN
DISTRIBUTION
BATIMENT FRANCE
SERVIER
SOCIETE GENERALE
SOMFY
SONEPAR
SPIE
TERRENA
VYV CARE

Le bureau

Il définit chaque année les thématiques à étudier lors des journées d'étude et de l'université de printemps du SIRH, veille au bon fonctionnement des trophées SIRH, développe l'association et ses activités.

Il est renouvelé chaque année par vote des membres de l'association lors de l'assemblée générale. Le bureau, présidé par Vincent PAUGAM, est composé des personnes suivantes :



Vincent PAUGAM

Président

Carrefour

Responsable Coordination
et conformité paie



Alban BUREAU

Président honoraire

Saint-Gobain

Directeur RH Groupe Efficacité
et Rémunération



Jean-Philippe DAUVERGNE

BPCE

Directeur Emploi
et Opération RH Groupe



Grégory FOULON

Trésorier

Eiffage Construction

Directeur SIRH



Gérard PIÉTREMONT

Secrétaire

Danae

Consultant associé



Claire OROSCO

Ministère des Solidarités et de la Santé

Directrice de projet - Mission SIRH



Isabelle MARC

Air France

Responsable SIRH



Françoise BRAGARD

Hermès

Responsable SIRH Groupe
& projets digitaux RH



Annabelle GIRAULT

Danae

Consultante associée

Les animateurs

Le Cercle SIRH fait appel à de nombreux experts pour animer les journées d'étude en fonction de la thématique abordée. Ces experts sont des universitaires, des consultants spécialisés ou des avocats. Ils sont accompagnés d'un opérationnel SIRH afin de conserver une partie opérationnelle forte.



Christophe BENVENISTE

Limagrain
Responsable digital RH Groupe



Gille CATTIAUX

Expert en Rémunérations
& Avantages Sociaux, SIRH et Paie



Antoine FONTENEAU

Consultant en paie et droit social



Xavier GAULLE

Dhatim
Responsable
de l'ensemble des produits



Odile JOUSSERAND

Magnulteam
Consultante en Change management
and business transformation



Stéphane LERICHE

Bird & Bird
Associé du département
commercial/IT

Les animateurs



Arthur MARCEL

Inbenta

Solutions Engineer,
Responsable Grands comptes,
Digital, relation client & intelligence artificielle



Pierre MAURIN

Alhambra International
Partner & SKILFI, COO



Arnaud MICHEL

Temps d'Avance
Fondateur et dirigeant



Frédéric MISCHLER

Humaineo

Chargé d'innovations en RH et Management,
Formateur en GRH & Excellence managériale
et Conférencier



Anne-Charlotte VAILLANT

Alhambra International & Skilfi
Fondatrice



Éloïse URBAIN

Cabinet TAoMA Partners
Avocate



Olivier ROHOU

Elamp
Co-fondateur & Président



Arnaud RAYROLE

Lecko
CEO

La communication



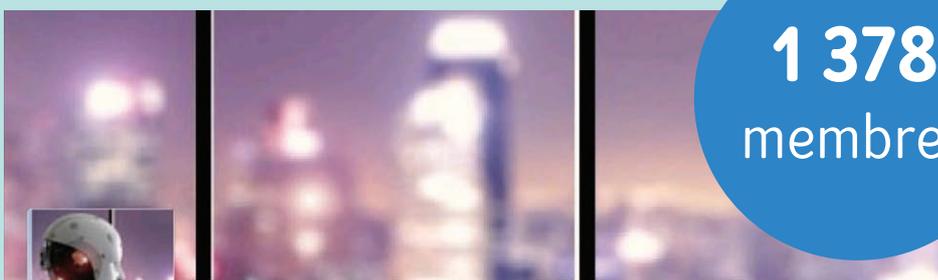
LE COMPTE



Association Le Cercle SIRH et Digital RH • 1er
Bonnes pratiques et innovation
Neuilly-sur-Seine, Île-de-France, France • + de 500 relations

2 866
abonnés

LE GROUPE



SIRH et Digital RH
👤 Groupe standard

1 378
membres



02

BILAN
D'ACTIVITÉ
2018

L'année 2018 en chiffres

75
entreprises
membres

57
renouvellements
d'adhésion

18
nouveaux
adhérents

11
journées
d'études

2
benchmarks

Le bilan et le compte de résultat 2018

L'**actif** d'un montant net de 39 530 € est constitué :

- Des disponibilités pour un montant de 5.745 € soit le solde bancaire du compte courant et du compte épargne au 31 décembre 2018
- De créances client pour un montant de 33 398 €

Le **passif** d'un montant de 39 530 € est constitué :

- Des réserves pour 20 919 €
- Du résultat du compte d'exploitation pour 5 630 €
- D'une taxe sur le CA de 6 388 €



actif

passif



produits

Les **produits** d'un montant de **178 956 €** sont répartis de la manière suivante :

- Les produits pour les journées d'étude et l'université s'élèvent à 144 650 €
- Les cotisations qui s'élèvent à 29 200 €
- Les formations qui s'élèvent à 5 100 €

Les **charges** d'un montant de **172 333 €** sont réparties de la manière suivante :

- Les charges pour l'organisation journée d'étude et université s'élèvent à 137 418 €
- L'organisation des Etats Généraux s'élève à 17 534 €
- Les charges de gestion et de fonctionnement s'élèvent à 4 800 €

charges

Les Journées d'Étude en 2018

On boarding et Off boarding

En octobre à Paris

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.

Prélèvement à la source

En février et en avril à Paris

Le but de cette journée était 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 ont également été abordés (confidentialité des informations, responsabilité juridique, disponibilité dans le self-service ?).

Le digital RH en 2018

En juin et décembre à Paris

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.

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

*En avril et septembre à Paris
et en juin à Marseille*

Le but de cette journée était d'approfondir les différentes façons de rendre accessible le SIRH aux personnes qui ne sont pas équipées de PC.

14

participants
en moyenne
à une journée
d'étude

Les conséquences du RGPD sur le SIRH

En mars à Paris

Cette journée a permis de faire le point sur l'entrée en application au 25 mai 2018 du Règlement général sur la protection des données.

La dématérialisation de A à Z

En juin à Lyon et en novembre à Paris

Lors de ces journées, il a été abordé 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). De manière pratique, les facteurs clés du succès et bonnes pratiques à garder en tête lors de projets de dématérialisation, ont été détaillés.



Intelligence Artificielle, Chatbot, quelles applications en RH ?

En octobre à Nantes et en décembre à Paris

Les systèmes d'information évoluent dernièrement vers des nouveaux algorithmes qui sont proches de l'intelligence artificielle. Le but de cette journée était 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.



Université de printemps

29 & 30
mars
2018

29
responsables SIRH
de grandes entreprises
françaises et
internationales

Événement unique visant à analyser les prospectives du SIRH dans sa globalité.

Au cours de cette université, les participants ont pu alterner entre ateliers participatifs, conférences et séances plénières sur les thèmes de réflexion de l'édition 2018.

Atelier 1 : L'analytique au service de la RH

Avec l'intervention de **Sébastien Richard**, statisticien et associé au sein d'Havasu, spécialiste de solutions HR Analytics. Nous sommes revenue sur le concept même d'analytique, quelle différence avec le reporting RH et le Big Data RH ? En s'appuyant sur le reporting pour analyser, produire des statistiques et finalement expliquer les chiffres fournis dans le reporting pour ensuite mettre en oeuvre des actions concrètes pour les améliorer (l'analyse de l'absentéisme, du turnover par exemple pour le réduire).

Atelier 2 : Le design thinking : cas pratique

Cette méthode de gestion des projets appelée le design thinking 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. Nous avons vu 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.

Atelier 3 : Comment travailler avec une start up ?

Avec près de 400 start-up proposant aujourd'hui des outils digitaux RH, comment intégrer ces offres nouvelles à un éco-système déjà complexe en SIRH sans pour autant développer un millefeuille d'interfaces ? 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 avons essayé de répondre lors de cet atelier animé par **Jérémy Lamri**, président et co-fondateur du Lab RH, CEO et co-fondateur de MONKEY Tie.

Atelier 4 : Loi du travail : nouveaux droits au télétravail et impacts sur le SIRH

Animé par **Nadia Robinet**, vice-présidente du G9+ et CEO chez YesWeCoach. Dans un premier temps, nous avons revu 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...). Ensuite, nous avons travaillé 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.

Conférence : Le prédictif appliqué aux RH

Quelles opportunités l'utilisation du big data propose-t-elle à la fonction RH ? Question abordée par **Clothilde Coron**, enseignante-chercheuse sur le digital, le Big Data RH et sur l'utilisation des données en RH à l'IAE Paris. En exemple, dans le domaine de l'engagement et de la fidélisation, nous pouvons classifier les profils de salariés selon leur risque de quitter l'entreprise, identifier les facteurs organisationnels augmentant ou diminuant le turnover, ou encore d'identifier les hauts potentiels. Imaginer également dans le domaine de la formation, l'envoi aux salariés de suggestions personnalisées de formations, ce qui peut être fait également dans le cadre de la mobilité interne (Envoi de suggestions personnalisées de postes en interne).

Pavillon Henri IV à Saint-Germain-en-Laye.



Les États Généraux

20 sept.
2018

Une rencontre inédite des professionnels dédiée au SIRH

150
participants



Auditorium de la maison du Barreau de Paris

Le SIRH et les start-up

Animée par **Jean-Luc SANTERRE** de JLS Etude & Conseil accompagné de : **Amandine GERARD-DEPREZ** de Ernst & Young et **Matthieu LE VASSEUR** de SPARTED, **Frédéric MATHEVET** de Bouygues Construction et **Olivier ROHOU** d'E-Lamp.

4
tables
rondes

La diversité du SIRH dans les entreprises du CAC 40/ SBF 120 et les organisations de la Fonction Publique

Animée par **Nicolas DACHER** du Prism Sorbonne accompagné de : **Manuel BEA** de Legrand, **Laurence DAVI DE BONA** du Ministère des Finances, **Isabelle MARC** d'Air France et **Sébastien ROLLAND** de la ville de Drancy.

Remise du trophée du DSIRH de l'année à Claire OROSCO

et clôture de la cérémonie par le Président du Cercle SIRH **Vincent PAUGAM** de Carrefour.



Le SIRH dans la fonction publique

animée par **Claire OROSCO** du Ministère des Solidarités et de la Santé avec le comité de pilotage composé de : **Wilfried BARREAUX** de l'Agglomération d'Amiens Métropole, **Anne-Elisabeth BEIX** de la DGAC, **Adrien FRIEZ** de la DGAFP, **Christian GARNIER** du Ministère de la Justice et **Brigitte LORRIAUX** du CH La Chartreuse.

Le SIRH dans les entreprises du CAC40 et SBF 120

Animée par **Alban BUREAU** de Saint-Gobain avec le comité de pilotage composé de : **Céline ARIOLI** et **Laetitia COUSSEAU** d'Orpéa, **Françoise BRAGARD**, **Frédéric EQUILBEC** et **Riyashy MOHAMED** de l'Oréal.



Benchmarks

Ces études ont été menées par des comités de pilotage ayant pour objectif de contribuer à nourrir et à faire avancer les réflexions et les travaux en cours dans les entreprises sur le sujet autour du SIRH.

LE SIRH DANS LES ENTREPRISES DU CAC 40 / SBF 120



« L'émergence des partenariats avec des star-up indique que les entreprises ont la volonté d'accélérer l'innovation et digitalisation RH »

« Premier facteur de frein à l'innovation SIRH : la disponibilité des équipes »

« Les entreprises participantes utilisent en moyenne 4 outils différents pour gérer l'ensemble du scope RH »

38
entreprises

LE SIRH DANS LES ORGANISATIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE

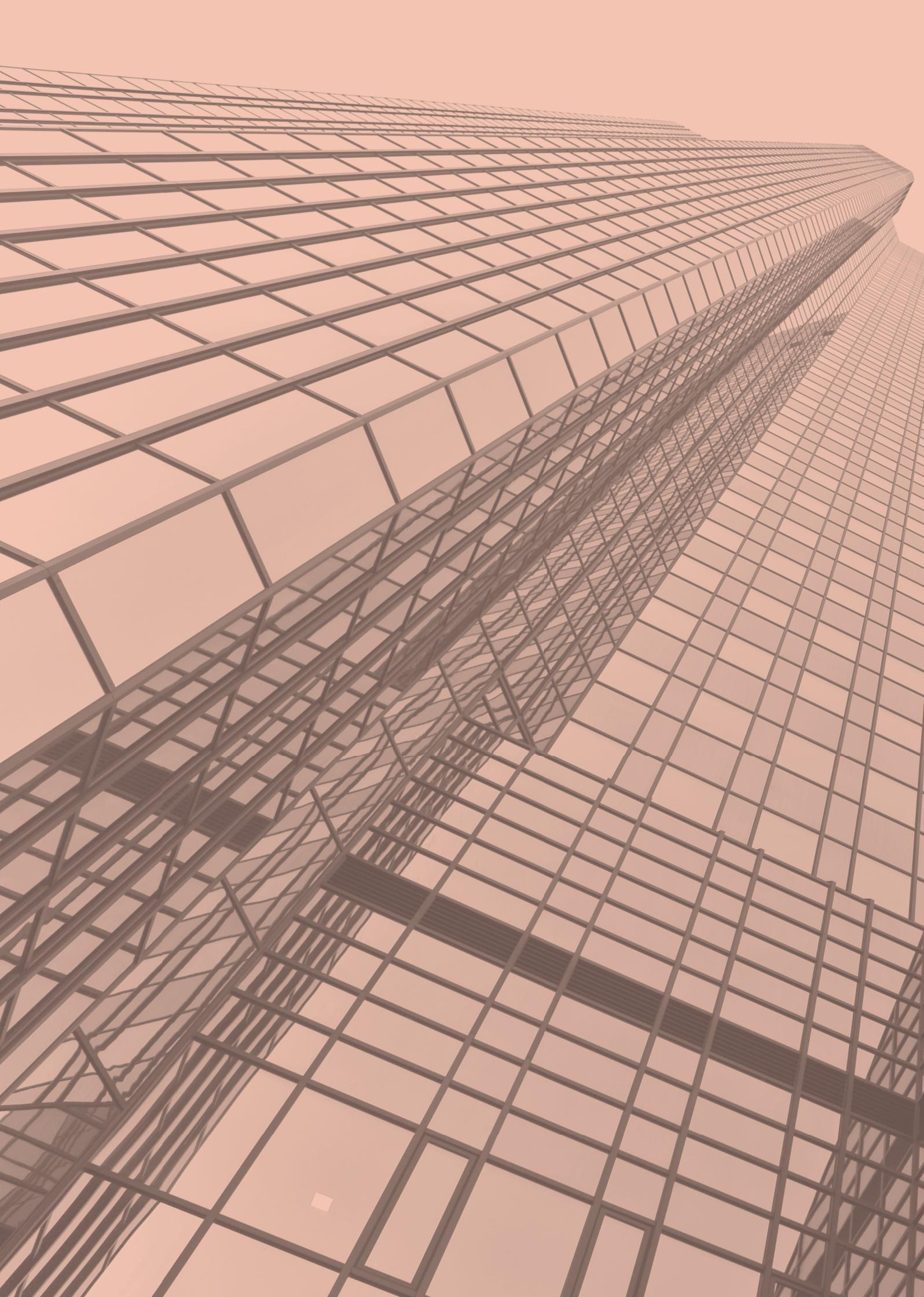
« Malgré les récentes réformes sur l'option par défaut de la dématérialisation de bulletin de paie, moins de la moitié des organisations ont opté pour la version numérique »

« Très peu d'organisations envisagent de solliciter les startup. Les priorités étant : la dématérialisation et la performance RH »

37
organisations

« Premier facteur de frein à l'innovation SIRH : la complexité réglementaire »







03

PERSPECTIVES
2019

Les Journées d'Étude 2019



21
février

Accompagner la transformation digitale RH

Animatrice : *Odile Jousserand*, consultante en Change management and business Transformation

12
mars

RGPD, 1 an après, les pratiques ont-elles changé ?

Animatrice : *Eloise Urbain*, avocate à la Cour chargée d'enseignement à l'UVSQ - Paris-Saclay

18
avril

GTA : des projets SIRH à la frontière de la planification avec les opérationnels

Animateur : *Arnaud Michel*, fondateur et dirigeant de Temps d'Avance, cabinet de conseil spécialisé sur les solutions de GTA et planification pour les grands comptes

11 juin
& **7 nov.**

Actualités du SIRH (Lyon & Nantes)

Animateur : *Frédéric Mischler*, expert en Transformations et Innovations RH

2 juillet
& **10 oct.**

Les contrôles de paie robotisés

Animateur : *Xavier Gaulle*, responsable de l'offre SaaS de contrôle de paie et DSN Conciliator PAY chez Dhatim

15
oct.

Compétences : une nouvelle façon d'aborder le sujet

Animateur : *Olivier Rohou*, co-fondateur & Président eLamp

5
nov.

Employee centric digital work-place sirh ouvert aux salariés

Animateur : *Arnaud Rayrole*, CEO de Lecko

21 nov.
& **17 déc.**

Compensations and benefits : comment équiper cette fonction ?

Animateur : *Gilles Cattiaux*, Global Reward, HRIS and Payroll Director / Consultant

Université de printemps 2019

7^e

L'université de printemps se déroulera les 16 et 17 mai 2019 sous forme d'un séminaire résidentiel.

Durant ces deux journées, les participants assisteront à 4 ateliers participatifs et une conférence.

Les ateliers se dérouleront sous la forme de tables rondes afin de privilégier l'échange entre tous les participants.



PROGRAMME : ATELIERS & CONFÉRENCE

16
mai

Atelier 1 : Les métiers de demain en RH

animé par Dominique GATTO, il a participé à la rédaction du livre blanc intitulé « Quel rôle pour la Fonction Ressources Humaines en 2020-2025 ? ».

Atelier 2 : L'expérience collaborateurs

animé par Séverine LOUREIRO, qui a rédigé un ouvrage sur comment booster l'expérience collaborateur : la méthode pour attirer, engager, fidéliser, en proposant une expérience mémorable.

Conférence : Robotique et Intelligence Artificielle : ce qu'il en est, ce qu'on est en droit d'attendre

animée par Jean-Paul LAUMOND est roboticien, directeur de recherche CNRS au Département d'informatique de l'Ecole Normale Supérieure. Il est membre de l'Académie des technologies et membre de l'Académie des sciences.

17
mai

Atelier 3 : RPA (robotic process automation) quelles sont les applications en RH ?

animé par Pierre GAUTHIER, partner chez EY, Mark WOLSTENHOLME, directeur associé chez EY.

Atelier 4 : Intelligence artificielle appliquée à l'évolution des carrières

animé par Cesar CAMPANA, Cognitive HR Practice Leader chez IBM, et Alban BUREAU, Directeur Rémunération et des projets RH Groupe chez Saint Gobain.



MOOC SIRH 2019

Ce MOOC a pour objectif de vous faire découvrir ou approfondir vos connaissances sur le SIRH.

1^{ère}
édition

855
participants



Le premier module, comment conduire un projet SIRH, d'une durée d'une heure environ, vous apprend les fondamentaux de la conduite de projet. Il regroupe 4 séquences : analyser les solutions du marché, mener un dialogue compétitif, conduire un projet en mode SaaS et accompagner le changement. Ce module est réalisé par **Isabelle MARC**, responsable SIRH d'Air France.

Le deuxième module, comment gérer et administrer le SIRH, d'une durée d'une heure également, vous apprend la façon dont est exploité le SIRH, dans ce qu'on appelle également le mode Run, qui découle de la mise en place de l'informatisation et de la digitalisation des processus RH. Il rassemble 4 séquences : faire communiquer les outils du SIRH, assister les utilisateurs, faire évoluer le système et décrire les activités du responsable SIRH. Ce module est coordonné par **Gérard PIETREMENT** secrétaire et fondateur du Cercle SIRH et Digital RH.



Enfin, **le troisième module, comment digitaliser les processus RH**, de la même durée, illustre les fonctionnalités attendues autour de 4 processus très différents : les outils satellites vers une gestion administrative élargie, le on-boarding, la gestion de la performance et le portail RH. Ce module a été entièrement conçu par **Annabelle GIRAULT**, directrice associée de Danaé-Magnulteam.

Ce MOOC est ouvert à tous, il a été financé par **l'association le Cercle SIRH et Digital RH**, dont le but est de promouvoir et d'aider la fonction SIRH en entreprise, qui devient primordiale, compte tenu du caractère stratégique des ressources humaines et de la digitalisation. Le Cercle SIRH et Digital RH est maintenant la première association de responsables SIRH des grandes entreprises.

Un grand merci à **Françoise BRAGARD** qui a eu l'initiative de cette nouvelle forme de formation et qui nous a mis en contact avec **The MOOC Agency**, qui a réalisé ce MOOC.

Le contenu pédagogique de ce MOOC a été inspiré de l'ouvrage rédigé par le Cercle « **les fiches outil du SIRH** » publié aux éditions Eyrolles. Le Cercle SIRH et Digital RH a également rédigé deux autres ouvrages : **le SIRH, enjeux, projets et bonnes pratiques** aux éditions Vuibert et **le SIRH en 100 questions** aux éditions Focus RH. Tous ces ouvrages peuvent compléter votre formation sur le SIRH.

Benchmarks 2019



Digital RH : quelles innovations ?

Organisé par Danaé, en partenariat avec **Le Cercle SIRH et Digital RH**, cette étude a pour but d'identifier et d'analyser les **pratiques du Digital RH**. Le Livre blanc qui sera élaboré à l'issue de l'étude vous permettra de prendre connaissance de la stratégie digitale RH (pourquoi, comment, uniquement RH ou plus large ?), de dresser un état des lieux précis de votre Digital RH, d'évaluer les points forts et les points faibles et ensuite de pouvoir orienter les éventuelles évolutions de votre Digital RH, de vous procurer la liste et le taux d'équipement des outils spécifiques du Digital RH.

Le comité de pilotage **Alban BUREAU, Claire OROSCO** (Mainsant), **Amandine GERARD-DEPREZ, Eric CARPENTIER** procédera ensuite à l'analyse et la synthèse des données recueillies.

Les États Généraux

2^e
édition



Présenté par **Laurent PILLIET**,
Directeur général associé en charge
du développement chez News Tank RH.

17 oct.
2019

à La Maison
du Barreau
de Paris
2 Rue de Harlay,
75001 Paris

PROGRAMME



Première table ronde - La fonction SIRH : expert SIRH ou futur DRH ? animée par **Jean-Luc SANTERRE** de JLS Etude & Conseil avec **Diane EGLOFF**, HRIS and Payroll Director at Richemont, de **Nicolas JUVIN-PIRON**, Group VP - HR Operation at Gfi Informatique, d'**Alexandre BOUVRESSE**, Directeur des Ressources humaines de l'AREP, et de **Corinne FOLLIER**, Responsable Département Politiques RH & Management, Solutions RH chez VYV Care.

Deuxième table ronde - Faut-il faire des développements spécifiques (travailler avec son propre lab) ou tout acheter sur étagère ? animée par **Isabelle MARC** d'Air France accompagnée d'**Isabelle BERNARD HACHE**, responsable SIRH groupe chez Fnac Darty, de **Christophe BERGEON**, CEO @ZestMeUp et de **Frédéric EQUILBEC**, Directeur des Systèmes d'information RH Groupe de l'Oréal.



KEYNOTE - Digital RH : Quelles innovations ? animée par **Alban BUREAU**, Director Group HR Efficiency and Compensation de Saint-Gobain accompagné d'**Eric CARPENTIER**, HRIS manager chez GrandVision FRANCE, de **Claire OROSCO**, Responsable Mission SIRH at Ministères sociaux, et d'**Amandine GERARD-DEPREZ**, People infrastructure Leader at EY.

Troisième table ronde - Ouverture du SIRH et confidentialité des données : attention danger ? animée par **Frédéric MISCHLER**, Facilitateur en Transformations et innovations RH accompagné de **Chloé TORRES**, Directeur du département Informatique et libertés chez Alain Bensoussan-avocats, de **Nicolas DINOUARD**, de Talmundo et de **Sylvain BROUTIN**, Responsable SIRH chez SUEZ France.



Conclusion par le Président du Cercle SIRH, **Vincent PAUGAM**, Responsable Coordination et conformité paie chez Carrefour.

L'événement
se terminera par
un cocktail pour échanger
en toute convivialité.

