

**FICHE DYNAMIQUE METIER :**

# **Responsable SIRH**

**(Chef de projet SIRH et Directeur SIRH)**

**Travail réalisé par les étudiants du  
MASTER GSRH de l'Université de MONTPELLIER**

**Parcours SIRH**  
 **Systèmes d'Information en Ressources Humaines**  
**Sous la direction de Anne Loubès**  
**entre 2011 et 2012**

Julien Antolin, Laura Bauchet, Julia Belliard, Anaïs Capelle, Bénédicte Cazaux, Karima Delhi, Stéphanie Garcia, Delphine Inesta-Olivares, Clara Manteca, Sonia Maurin, Mathieu Pascal, Elodie Rogne, Océane Tosi, Fabien Arnoux, Céline Bergon, Mogane Remize, Laëticia Ricci, Mélanie Tafani,

## FICHE DYNAMIQUE METIER RESPONSABLE SIRH (Chef de projet SIRH et Directeur SIRH)

### LE CONTEXTE DU METIER

<b>AUJOURD’HUI</b>	<b>DEMAIN</b>
<p><u>Mutations externes :</u></p> <p><b>Pressions économiques :</b> Recherche de performance des services RH Pression sur les coûts Projets au coût de revient élevé (trouver les budgets)</p> <p><b>Marché des SIRH :</b> Offres de solutions variées Outsourcing Utilisation de sous traitants dans le développement des logiciels</p> <p><b>Mutations technologiques</b> Veille technologique nécessaire : rapidité des évolutions technologiques et des besoins Forte modernisation des SIRH : élargissement des domaines d’activité (de la gestion de la paie &amp; Gestion du Temps et des Activités à des domaines tels que le recrutement, la gestion des talents, la mobilité...) Complexité grandissante des progiciels RH nécessitant la mise en place d’un responsable SIRH, voire d’une équipe dédiée Intégration de nouveaux modules</p> <p><b>Internationalisation de la fonction RH :</b> Place importante des SIRH</p> <p><b>Evolutions des comportements au travail :</b> Place des technologies (Génération Y) Les barrières liées à la technologie s’estompent Importance accrue de la satisfaction des salariés Demande d’un accès facilité à l’information</p> <p><b>Développement durable :</b> TIC comme moyen de mise en réseau, de communication, limitant les déplacements</p>	<p><u>Mutations externes :</u></p> <p><b>Rythme accéléré des évolutions juridiques :</b> garantissent aux SIRH une croissance d’avenir</p> <p><b>Evolutions technologiques :</b> Limites infinies des évolutions technologiques (nouveaux langages, sur de nouvelles plateformes...) Systèmes de plus en plus intuitifs et donc plus faciles à appréhender par les utilisateurs En ce qui concerne les gros systèmes (progiciels) meilleure ergonomie et possibilités de développement accrues en interne Systèmes accessibles via toutes les plateformes : développement des SIRH 2.0 Réseaux sociaux de plus en plus présents dans l’entreprise</p> <p><b>Internationalisation et globalisation croissante :</b> Dimension mondiale de certains projets Approche culturelle des SIRH</p> <p><b>Localisation et espace territorial de la GRH:</b> nécessité de mettre en relations des parties prenantes externes, logiques inter organisationnelles dans un espace territorial (GPEC territoriale, Plateforme régionale talent, plateformes emplois/compétences, ...dans les pôles de compétitivité, groupement d’employeurs, grappes d’entreprises, systèmes productifs locaux...) exigent de concevoir de nouveaux systèmes.</p>

<p><u>Mutations internes :</u></p> <p><b>Place prépondérante et en forte croissance des SIRH dans les organisations</b></p> <p>Surtout dans les grosses entreprises</p> <p>Dépasse la simple fonction de gestion administrative</p> <p>Conseil et support auprès des DRH : intervient au niveau transversal.</p> <p>Importance accrue de l'outil informatique : capacité des professionnels RH à les utiliser</p> <p>Comprendre les besoins de l'entreprise et faire face aux résistances aux changements</p> <p>Réorganisation de la fonction et des processus RH suivant les évolutions</p> <p>Se recentrer sur les activités à plus forte valeur ajoutée (recrutement, plan de carrière, revue de personnel, management des talents...)</p> <p>Evolution permanente des SIRH existants</p> <p><b>Importance de la maîtrise des processus RH :</b></p> <p>Standardisation, optimisation et sécurisation des processus RH</p> <p>Structuration de la fonction RH</p> <p>Veille permanente pour améliorer les processus RH</p> <p>Dématérialisation des données</p>	<p><u>Mutations internes :</u></p> <p><b>Evolutions liées aux mutations organisationnelles :</b></p> <p>Métier stratégique pour l'organisation : devient un poste clef de la DRH : participe à la conception des informations à caractère stratégique et éclaire les décisions</p> <p>Métier de plus en plus rattaché à la DRH (s'éloigne des DSI)</p> <p>Internationalisation et centralisation des processus RH grâce aux SIRH</p> <p>Fonction reconnue : la FRH s'ouvre de plus en plus au SI</p> <p>Métier émergent dans les PME (nouvelles plateformes &amp; réduction des coûts)</p> <p><b>Evolution des attentes :</b></p> <p>Attentes des parties prenantes (collaborateurs, managers, professionnels RH, direction, partenaires sociaux) élevées envers la fonction SIRH</p> <p>Entreprise consommatrice de SIRH</p> <p>Accessibilité à l'information</p> <p>Partage de l'information et décentralisation de certaines décisions</p> <p>Transparence des acteurs et des processus</p>
---	--

## LE METIER

	AUJOURD'HUI	DEMAIN
<u>Intitulé :</u>	<p><b>Responsable SIRH</b></p> <p>Directeur de projet SIRH</p> <p>Chef de projet SIRH</p>	<p><b>Responsable SIRH</b></p> <p>Directeur de projet SIRH</p> <p>Chef de projet SIRH</p>
<u>Mission :</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gérer la performance des RH</li> <li>- Assurer la coordination globale des activités de maîtrise d'œuvre</li> </ul>	Idem

	<p>correspondante</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre en coordination étroite avec le Directeur de Projet Métier de la Maitrise d’Ouvrage</li> <li>- Assurer les arbitrages relatifs aux projets du domaine sous l’angle des ressources (Humaines et Financières)</li> <li>- Réaliser un pilotage économique des projets du domaine</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Activités</u> :</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordonner et animer les différents spécialistes sur les projets SIRH</li> <li>- Assurer un rôle d’interface et de mise en lien et de traducteur entre les fonction RH et SI</li> <li>- Auditer, préparer et conduire les évolutions cohérentes du SIRH</li> <li>- Améliorer et assurer la maintenance du SIRH</li> <li>- Piloter et organiser l’intervention et la mobilisation des ressources (humaines, financières, technologiques)</li> <li>- Gérer les flux d’informations entre les projets dépendants les uns des autres en termes de risque et planifier les projets</li> </ul>	Idem
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Compétences</u> :</li> </ul>	<p><b>Compétences Transverses :</b></p> <p>Avoir une orientation stratégique</p> <p>Développer l’esprit d’équipe et la transversalité</p> <p>Piloter la transformation</p> <p>Savoir manager le changement</p> <p>Savoir former</p> <p>Savoir communiquer</p> <p>Développer les talents des collaborateurs</p> <p>Etre orienté client et résultat</p> <p>Savoir manager des projets transverses</p> <p>Savoir rédiger un cahier des charges</p> <p>Gestion budgétaire</p> <p>Savoir réaliser des outils d’évaluation et de reporting</p>	<p><b>Compétences Transverses :</b></p> <p>Idem avec :</p> <p>D’avantage de compétences budgétaires</p> <p>Pilotage de projet</p>

	<p>Etre capable de négocier, de convaincre</p> <p>Savoir animer des réunions</p> <p>Maîtriser l'anglais</p> <p><b>Compétences Métiers :</b></p> <p>Connaître l'ensemble des domaines RH</p> <p>Comprendre des phénomènes technologiques et savoir réaliser une veille dans ce domaine</p> <p>Conseiller et expertiser en SIRH</p> <p>Savoir gérer l'information</p> <p>Savoir analyser et améliorer les processus RH</p> <p>Savoir implémenter des logiciels / progiciels</p> <p>Maîtriser l'architecture fonctionnelle SIRH</p> <p>Maitriser l'architecture Logiciel et Plateforme support</p> <p>Avoir des compétences en informatique et maîtriser les logiciels</p> <p>Compétences contractuelles et juridiques</p> <p>Gérer des fournisseurs et des sous traitants</p>	<p><b>Compétences Métiers :</b></p> <p>Idem avec :</p> <p>Développer des compétences contractuelles et juridiques</p> <p>Savoir évoluer dans un milieu très complexe et le rendre compréhensible (donner du sens)</p> <p>Savoir parler les différents langages de l'entreprise et de son environnement (informatique, juridique, financier, social, culturel, stratégique...)</p> <p>Favoriser les apprentissages organisationnels</p>
<p><u>Environnement</u> et <u>conditions de travail</u> :</p>	<p>Une bonne gestion des ressources budgétaire, humaines et en temps est nécessaire pour trouver le bon équilibre</p> <p>Avoir les moyens humains et financiers nécessaires</p> <p>Soutien hiérarchique et soutien organisationnel (environnement favorable aux collaborations...)</p> <p>Domaine transverse, possibilité de partager, de capitaliser</p> <p>Encore des résistances au changement de la part des utilisateurs</p>	<p>Evolution possible :</p> <p>Via des certifications à travers une méthodologie de certification internationale</p>

## LA FORMATION ASSOCIEE AU METIER

	AUJOURD'HUI	DEMAIN
<b>FORMATION INITIALE :</b>		
<u>Diplôme :</u>	Ecole d'Ingénieur en informatique Master en GRH Master en SI	<b>Formation généraliste en management stratégique avec une spécialité RH &amp; forte sensibilisation aux SIRH</b>  Master en SI Ecole d'Ingénieur en informatique
<u>Durée :</u>	5 ans – Master 2	5 ans – Master 2 <i>Développement de l'alternance</i>
<u>Thèmes</u>	Pilotage de la performance des RH Informatique/Réseau GRH Gestion de projet Cadre légal Expertise SIRH Diagnostic organisationnel et stratégique	<b>Idem : favoriser la double compétence GRH et informatique</b>  Gérer un projet SIRH  Formation comportementale ; (mieux évoluer au sein d'un projet : Utilisateurs, DSI, fournisseurs, ...)  Formation à un outil décisionnel (ERP)  Formation aux logiciels SIRH  Expertise technique nouveaux supports et langages  Multiplication des certifications