

Responsable SIRH

Fiche Dynamique Métier

Au service de la fonction Ressources Humaines ...



Document réalisé dans le cadre du Master GSRH, Parcours SIRH, Université de Montpellier
Sous la direction de : Anne LOUBES

Etudiants : 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

Étude Métier	Responsable SIRH		
Type de document :	Fiche Métier Dynamique		
Rédacteurs	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		
Date	01/07/2012	N° de révision	1
Diffusion du document	Public		

RESPONSABLE SIRH

(Chef de projet SIRH et Directeur SIRH)

LE CONTEXTE DU METIER

AUJOURD'HUI	DEMAIN
<p><u>Mutations externes :</u></p> <p>Pressions économiques :</p> <p>Recherche de performance des services RH</p> <p>Pression sur les coûts</p> <p>Projets au coût de revient élevé (trouver les budgets)</p> <p>Marché des SIRH :</p> <p>Offres de solutions variées</p> <p>Outsourcing</p> <p>Utilisation de sous traitants dans le développement des logiciels</p> <p>Mutations technologiques</p> <p>Veille technologique nécessaire : rapidité des évolutions technologiques et des besoins</p> <p>Forte modernisation des SIRH : élargissement des domaines d'activité (de la gestion de la paie & Gestion du Temps et des Activités à des domaines tels que le recrutement, la gestion des talents, la mobilité...)</p> <p>Complexité grandissante des progiciels RH nécessitant la mise en place d'un responsable SIRH, voire d'une équipe dédiée</p> <p>Intégration de nouveaux modules</p> <p>Internationalisation de la fonction RH :</p> <p>Place importante des SIRH</p> <p>Evolutions des comportements au travail :</p> <p>Place des technologies (Génération Y)</p> <p>Les barrières liées à la technologie s'estompent</p> <p>Importance accrue de la satisfaction des salariés</p> <p>Demande d'un accès facilité à l'information</p> <p>Développement durable :</p> <p>TIC comme moyen de mise en réseau, de communication, limitant les déplacements</p>	<p><u>Mutations externes :</u></p> <p>Rythme accéléré des évolutions juridiques : garantissent aux SIRH une croissance d'avenir</p> <p>Evolutions technologiques :</p> <p>Limites infinies des évolutions technologiques (nouveaux langages, sur de nouvelles plateformes...)</p> <p>Systèmes de plus en plus intuitifs et donc plus faciles à appréhender par les utilisateurs</p> <p>En ce qui concerne les gros systèmes (progiciels) meilleure ergonomie et possibilités de développement accrues en interne</p> <p>Systèmes accessibles via toutes les plateformes : développement des SIRH 2.0</p> <p>Réseaux sociaux de plus en plus présents dans l'entreprise</p> <p>Internationalisation et globalisation croissante :</p> <p>Dimension mondiale de certains projets</p> <p>Approche culturelle des SIRH</p> <p>Localisation et espace territorial de la GRH: 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>Place prépondérante et en forte croissance des SIRH dans les organisations</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>Importance de la maîtrise des processus RH :</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>Evolutions liées aux mutations organisationnelles :</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 & réduction des coûts)</p> <p>Evolution des attentes :</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> :	Responsable SIRH Directeur de projet SIRH Chef de projet SIRH	Responsable SIRH Directeur de projet SIRH Chef de projet SIRH
<u>Mission</u> :	<ul style="list-style-type: none"> - gérer la performance des RH - Assurer la coordination globale des activités de maîtrise d'œuvre correspondante - Etre en coordination étroite avec le Directeur de Projet Métier de la Maitrise d'Ouvrage - Assurer les arbitrages relatifs aux projets du domaine sous l'angle des ressources (Humaines et Financières) - Réaliser un pilotage économique des projets du domaine 	Idem
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Activités</u> : 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonner et animer les différents spécialistes sur les projets SIRH - Assurer un rôle d'interface et de mise en lien et de traducteur entre les fonction RH et SI - Auditer, préparer et conduire les évolutions cohérentes du SIRH - Améliorer et assurer la maintenance du SIRH - Piloter et organiser l'intervention et la mobilisation des ressources (humaines, financières, technologiques) - Gérer les flux d'informations entre les projets dépendants les uns des autres en termes de risque et planifier les projets 	Idem
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Compétences</u> : 	<p>Compétences Transverses :</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>Compétences Transverses :</p> <p>Idem avec :</p> <p>D'avantage de compétences budgétaires</p> <p>Pilotage de projet</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>Etre capable de négocier, de convaincre</p> <p>Savoir animer des réunions</p> <p>Maîtriser l'anglais</p> <p>Compétences Métiers :</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>Compétences Métiers :</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
FORMATION INITIALE :		
<u>Diplôme :</u>	Ecole d'Ingénieur en informatique Master en GRH Master en SI	Formation généraliste en management stratégique avec une spécialité RH & forte sensibilisation aux SIRH 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	Idem : favoriser la double compétence GRH et informatique 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

Référence RH

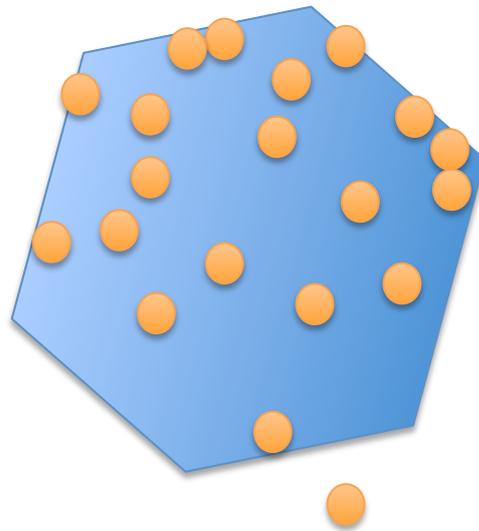
Le réseau Référence RH est un réseau constitué par les principales formations spécialisées en Gestion et Management des Ressources Humaines. Ces formations, d'Universités et/ou de Grandes Écoles, se sont réunies dans le but de promouvoir la qualité des formations supérieures en gestion des ressources humaines. En ce sens, le réseau Référence RH vise l'accréditation de ses formations.

L'objet de REFERENCE-RH est de garantir, de promouvoir et de faire connaître la qualité des formations Master professionnels et Master Spécialisés, offerts à la formation initiale, continue ou en apprentissage dans le champ de la gestion des ressources humaines.

Dans le maquis des formations qui proclament former à la gestion des ressources humaines il est, en effet, difficile aux étudiants attirés par la discipline des ressources humaines d'effectuer les meilleurs choix possibles compte tenu de leurs projets et de leurs contraintes. Il est tout aussi malaisé pour les recruteurs d'évaluer avec rigueur ces multiples formations. Un objectif: mieux informer Pour les uns comme pour les autres, la bonne information, l'information utile et non biaisée, est rare, soit qu'elle n'existe pas, soit qu'elle soit particulièrement délicate à débusquer. En effet, la qualité d'une formation quelconque est le plus souvent très délicate à évaluer pour des personnes extérieures au système et qui ignorent les critères à utiliser. Aussi, les responsables des formations ayant constitué le réseau Référence RH mènent depuis plusieurs années une réflexion approfondie sur les principes dont le respect préside à l'excellence d'une formation de 3ème cycle en ressources humaines.

L'association, lieu d'échange entre ses membres, se donne également pour mission :

- D'étudier des thèmes d'intérêt commun.
- De participer à des actions communes visant à améliorer la qualité et l'efficacité de l'enseignement et de la recherche et à faciliter l'insertion professionnelle des diplômés, notamment grâce à l'utilisation commune des techniques d'information et de communication et à des contacts suivis avec le monde socioprofessionnel.
- De développer des liens avec des associations professionnelles.



34 diplômes nationaux accueillant chaque année 1.200 étudiants de troisième cycle spécialisés en Ressources Humaines

Référence RH est aujourd'hui le plus important le réseau français des formations professionnelles supérieures accréditées - ou en voie d'accréditation - en gestion des ressources humaines. Il comprend plus d'une trentaine de membres. Sont membres de l'association, ès-qualités, les directeurs (ou leur représentant) des formations de Master en ressources humaines dont la qualité est ou sera attestée par la commission d'accréditation indépendante.

Site Web de Référence RH : www.reference-rh.net

Données 2011/2012

Les formations participant à Référence RH constituent l'École Française des Ressources Humaines. Le réseau des diplômés de l'École Française des Ressources Humaines est constitué de plus de 15.000 diplômés organisés géographiquement sur l'ensemble du territoire national.

- 15076 en juin 2011
- 90 % d'entre eux sont diplômés d'un Master (Université)
- 10% sont diplômés d'un Mastère Spécialisé (Conférence des Grandes Écoles)

Plus de 1.200 étudiants par an suivent une formation au sein de l'École Française des RH.

- 1210 précisément en janvier 2011
- 92 % au sein d'un Master
- 8 % au sein d'un Mastère Spécialisé

Pour accueillir ces étudiants, notre réseau mobilise

- Plus de 300 enseignants permanents.
- Plus de 750 professionnels des Ressources Humaines

Dans le cadre de formules pédagogiques variées

- Formation Initiale 33 %
- Formation par Alternance 37 %
- Formation Professionnelle Continue 27 %
- Formation à Distance 03 %

Organisation qui permet un véritable suivi personnalisé et renforcé des étudiants

- Les promotions accueillent en moyenne 25 étudiants
- Le taux d'encadrement (nombre d'étudiants par enseignant permanent) est de 2,20
- Le taux d'encadrement élargi (nombre d'étudiants par enseignant) est de 0,72

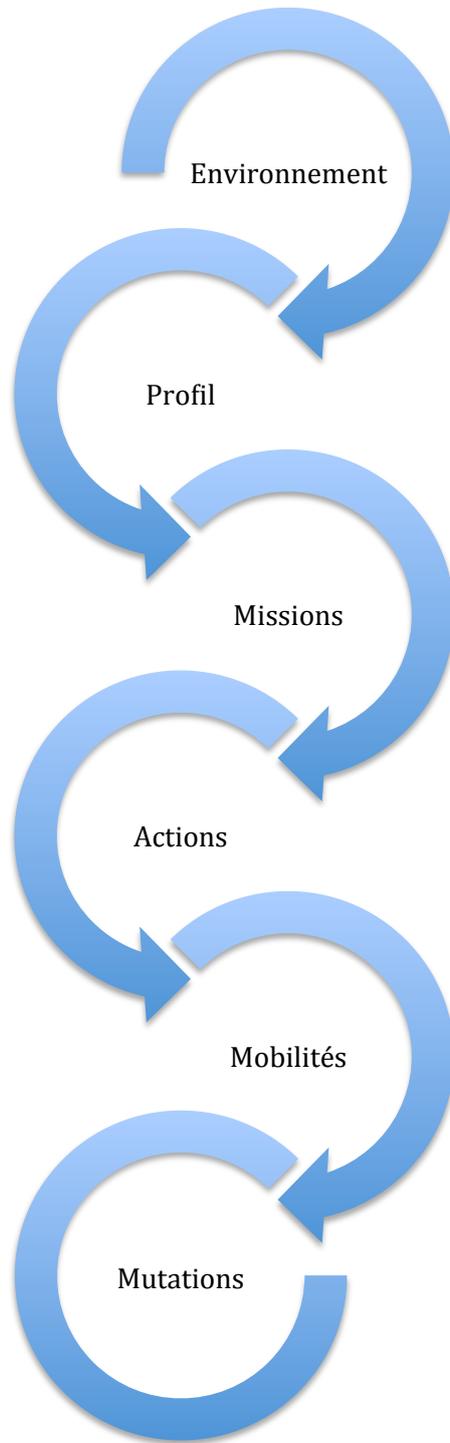
Le réseau des troisièmes cycles spécialisés en Ressources Humaines s'est donné comme objectif lors de son assemblée générale ordinaire de juin 2008, de se doter d'un outil d'observation et d'anticipation des métiers RH. Pour ce faire, Référence RH a désiré associer les principales associations professionnelles RH ainsi que l'APEC. De cette volonté partenariale est né l'observatoire des métiers de la fonction Ressources Humaines

Un observatoire des métiers a pour vocation d'analyser les situations de travail réellement exercées. Il poursuit trois objectifs : disposer d'une meilleure connaissance des métiers; se doter d'une méthodologie et d'un langage communs; apprécier l'impact des changements de nature technologique ou organisationnelle sur les compétences requises aujourd'hui et demain. Loin d'être un outil figé, l'observatoire des métiers a pour vocation de suivre et d'intégrer les évolutions en cours ou à venir. Des données statistiques doivent également être prises en compte. Il s'agit d'avoir une photographie des situations de travail actuelle et à venir ayant un intérêt à la fois micro-économique et macro-économique. En effet, un observatoire des métiers permet d'imaginer des scénarios possibles en termes de politique de ressources humaines (recrutement, formation, mobilité, etc.) et d'organisation du travail. Il permet aussi de définir des politiques en matière de formation initiale ou continue, tant sur le plan des contenus que des effectifs à prévoir.

L'observatoire a donc l'avantage de pouvoir répondre à la question suivante : quels sont les métiers de demain? Véritable outil de veille sociale, il permet de cerner les activités en émergence et en transformation qui se développent dans les situations de travail. Il s'agit en fait de décliner les évolutions en cours avec rigueur et précision dans le contenu des activités réellement exercées et dans le contenu des formations à dispenser.

La description de celles-ci se fait à travers des emplois existants en transformation et qui peuvent préfigurer des métiers en émergence. L'observatoire vise donc à posséder un outil permanent d'information sur les métiers en émergence, en transformation ou en obsolescence permettant une appréhension optimale des stratégies à développer à l'échelle de l'entreprise, des organismes de formation ou de l'état.

Site Web de l'Observatoire des Métiers de la fonction RH : www.e-rh.org



ETUDE METIER

