

## Une nécessaire unification de gestion

# Le SI et les ressources humaines

**Composante essentielle du SI, la gestion des ressources humaines est un élément stratégique pour les entreprises de toutes tailles comme pour les administrations.**

À l'heure de la mondialisation, des fusions-acquisitions et de la mobilité, il est désormais fondamental de pouvoir gérer rapidement les aspects liés aux ressources humaines. Pour bien comprendre l'étendue de ces projets, il convient tout d'abord de bien mesurer le périmètre des projets inclus dans le SIRH.

Pour cela, il est d'abord utile d'en donner une définition. Un système d'information de gestion des ressources humaines est une interface entre la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Il combine la GRH et en particulier ses activités basiques et administratives avec les moyens mis à disposition par les TIC. On notera également que la qualité de la liaison entre les modules financiers et de ressources humaines est particulièrement importante pour les entreprises, étant donné le poids financier généralement très important des ressources humaines.

### Consolidation de données

La gestion efficace du «capital humain» est donc une opération complexe pour les DRH. Ils doivent en effet recueillir des données pour chaque collaborateur (CDI, CDD, temps partiel, saisonnier, stagiaires, interim...) et leur donner du sens : historique, compétences et capacités, rémunérations, primes, congés, notes de frais... L'on comprend donc parfaitement qu'il est indispensable de s'appuyer sur des outils permettant de consolider ces données dans un environnement unifié. La quantification de ces données et la systématisation de leur traitement complexe ont permis leur prise en charge par des systèmes et applicatifs dédiés au RH qui composent alors le SIRH.

Désormais, au-delà des opérationnels métiers regroupés au sein de la DRH, la Direction des Systèmes d'Information « DSI » est également partie prenante dans ces projets. En effet, garante de l'intégrité et du bon fonctionnement du Système d'Information, la DSI doit veiller à intégrer harmo-



DR  
**Henri Stuckert,**  
Président  
d'Eureka Solutions

niusement ces nouveaux outils de pilotage de la fonction RH dans un ensemble plus large. N'oublions pas que les applications de gestion RH sont souvent interconnectées avec d'autres applicatifs (notamment financiers).

Dans ce contexte, deux écoles ont cohabité avant de s'orienter rapidement vers un processus de traitement modulaire, évolutif et intégrable. D'un

côté, l'école du développement spécifique et de l'autre, celle de l'utilisation d'un PGI. Séduisante sur le papier de par ses promesses de paramétrage sur-mesure, l'école du développement spécifique s'est rapidement trouvée confrontée à une nécessité de traitement unifié et à un problème d'interopérabilité avec les autres applicatifs. Cela s'explique principalement par l'évolution rapide des standards.

### Développement spécifique ou progiciel intégré

D'un autre côté, l'approche PGI, historiquement peu utilisée pour ses difficultés d'intégration, connaît aujourd'hui une forte croissance de par

son évolution et sa capacité à être déployée rapidement au sein du SI. En effet, l'approche PGI dans le monde des RH est totalement adaptée aux attentes des entreprises (gestion de la paie, gestion des prestations de travail, gestion des prestations sociales, gestion des ressources humaines proprement dites). On notera également que les éditeurs mènent une démarche de veille permanente pour enrichir leur offre et la maintenir en condition opérationnelle (notamment compatible avec les nouveaux standards). Le recours au PGI s'explique aussi par la démarche tactique et évolutive proposée par ces environnements. En effet, un PGI est désormais un outil très opérationnel et adapté aux attentes de tous les types d'entreprises, dont les PME ! En ce sens, les PGIRH sont simples d'accès et rapidement utilisables avec un minimum de paramétrage. Enfin, leur approche modulaire permet des déploiements souples et évolutifs en fonction des besoins.

Le SIRH est donc une brique importante et vivante du système d'information, et, comme à son image, tend à s'unifier pour plus de performance. Pour ce faire, les professionnels des RH et les DSI plébiscitent des environnements de travail adaptés et rapidement intégrables ■

**Henri Stuckert**

## La gestion des RH dans l'ERP

La capacité d'un ERP et plus particulièrement du module de RH est de s'adapter à de multiples conventions collectives, mais aussi de prendre en compte les nouvelles lois ou réglementations comme la modulation de temps de travail. La DADS-U illustre le type d'évolutions périodiques des obligations de déclaration, lesquelles évolutions ne peuvent se faire à un coût raisonnable qu'en mutualisant les coûts de développement.

La société Domaines LISTEL (entreprise vinicole située à Sète) utilise la RH/paie, la gestion des heures et la comptabilité analytique et générale bien entendu. Ainsi le module de gestion des heures permet d'automatiser la constitution des éléments variables pour le calcul de la paie (prime de panier, heures supplémentaires, etc.), mais par la même occasion permet l'affectation précise des coûts salariaux aux sections analytiques. En effet certains salariés ont une affectation variable au sein de l'entreprise.

Autre exemple, la société Charbonneaux Brabant de Reims a mis en œuvre l'outil NOTYS pour gérer ses notes de frais via Internet. Ce type d'outil permet de déléguer la saisie aux collaborateurs qui, au lieu de renseigner un formulaire papier ou excel, saisissent directement dans NOTYS qui assure les contrôles par rapport aux règles de remboursement édictées par l'entreprise. La prise en compte des frais autres, comme les cartes de carburant ou les abonnements téléphoniques, permet d'avoir une analyse globale des dépenses qui sont remontées en comptabilité analytique. A souligner que l'intégration de ce type d'outil permet un retour sur investissement très rapide, de l'ordre de 12 mois.