



**Quels usages au sein du SIRH des
nouveaux sauts technologiques ?**

Atelier : Quels usages au sein du SIRH des nouveaux sauts technologiques ?

2

Les ateliers et débats

2

Atelier SIRH (9h30 – 10h45)

- **Les tendances de fond du marché de l'offre SIRH**
- animé par Bertrand HEIM et Claire-Marie de VULLIOD

ou

Atelier CGS matin (9h30 – 10h45)

- **Quelle est la contribution du contrôleur de gestion sociale à la performance RH ?**
- animé par Sandrine CADIOU, Takfarinas BENTIFRAOUINE, Gwendoline DUMANT et Alexis MANSO

Débat DRH/DF (11h15-12h30)

- Avec Benoît SERRE (vice président ANDRH) et Alain DAVID (Directeur contrôle de gestion McDonald's)
- Animé par Laurent PILLIET

Atelier SIRH (14h00-15h30)

- **Quels sont les usages au sein du SIRH des nouveaux sauts technologiques ?**
- animé par Amandine GERARD-DEPREZ, Benoît PARIS et Didier ROUXEL

ou

Atelier CSP RH (14h00-15h30)

- **Le CSP RH : partenaire ou prestataire des DRH ?**
- animé par Magali BERTOT, Stéphanie AUBERT, Jean-François SEBERT, Arnaud MONIN et Raoul MONTEL

Débat DRH/DSI (16h00-17h30)

- Avec Xavier MOULIN (DRH GXO Logistics) et Aline BOURDIN (DSI Europe-Afrique Vinci Construction)
- Animé par Laurent PILLIET

Atelier : Quels usages au sein du SIRH des nouveaux sauts technologiques ?

3

- Introduction
- 3 dimensions :
 - Socle et Exploitation des données
 - Impact process/service métier
 - Expérience utilisateur : comment est-ce perçu/utilisé (appropriation) ?
- Conclusion

Atelier : Quels usages au sein du SIRH des nouveaux sauts technologiques ?

4

- Benoît PARIS – *Head of Global HR Tools & Data* – MF BRANDS



- Amandine GERARD-DEPREZ – *Responsable SIRH & reporting/BI chez EY*



- Didier ROUXEL – *Consultant SIRH*



Tout le monde aime les chats. Et vous lequel préférez vous ?

5

Le Chat de Geluck ?

La créativité, l'émotion, le rire,
l'autodérision, l'humour au même
degré Sont-elles accessibles à l'IA ?



Les chats d'Open AI ?



Welcome to ChatGPT

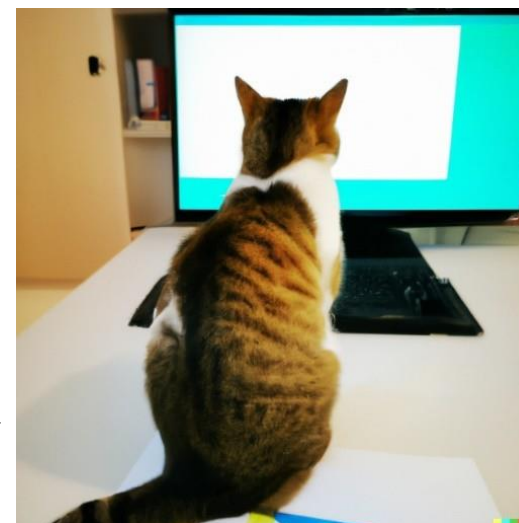
Log in with your OpenAI account to continue

Log in

Sign up



*Image d'un chat créé par DALL-E en quelques secondes sur
un simple prompt : « un chat assis devant un écran
d'ordinateur dans un open space. »*





Que répond ChatGpt à la question: Quels usages au sein du SIRH des nouveaux sauts technologiques ?

6

Prompt :Quels usages au sein du SIRH des nouveaux sauts technologiques ?

@@@ Dans le cadre du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), les nouveaux sauts technologiques peuvent avoir plusieurs utilisations et bénéfices potentiels. Voici quelques exemples :

- **1. L'Intelligence Artificielle (IA) :** L'IA peut être utilisée pour automatiser des tâches répétitives, telles que la gestion des demandes de congé, le tri des CV, ou l'analyse des données RH. Elle peut également être utilisée pour fournir des recommandations personnalisées en matière de développement de carrière ou de formation.
- **2. L'analyse prédictive :** Grâce à l'utilisation de techniques d'analyse prédictive, le SIRH peut identifier des tendances et des modèles dans les données RH, ce qui permet de prendre des décisions éclairées en matière de recrutement, de rétention des talents, de planification de la main-d'œuvre, etc.
- **3. La réalité virtuelle (RV) et la réalité augmentée (RA) :** Ces technologies peuvent être utilisées dans la formation et le développement des employés. Par exemple, la RV peut offrir des simulations réalistes pour la formation à des tâches spécifiques, tandis que la RA peut fournir des informations contextuelles en temps réel sur les tâches à accomplir.
- **4. Le Cloud :** L'utilisation du Cloud permet de stocker et d'accéder facilement aux données RH, ce qui facilite le partage d'informations et la collaboration entre les équipes. De plus, cela peut réduire les coûts liés à l'infrastructure informatique et permettre une plus grande flexibilité dans l'évolutivité du système.
- **5. La mobilité :** Les applications mobiles peuvent être intégrées au SIRH, ce qui permet aux employés d'accéder à leurs informations personnelles, de soumettre des demandes de congé, d'effectuer des demandes de formation, etc., à partir de leurs appareils mobiles, offrant ainsi une plus grande commodité et une plus grande accessibilité.

Ces nouveaux sauts technologiques offrent des opportunités d'amélioration et d'optimisation des processus RH, ainsi que des avantages pour les employés en termes de commodité, d'efficacité et de développement professionnel.

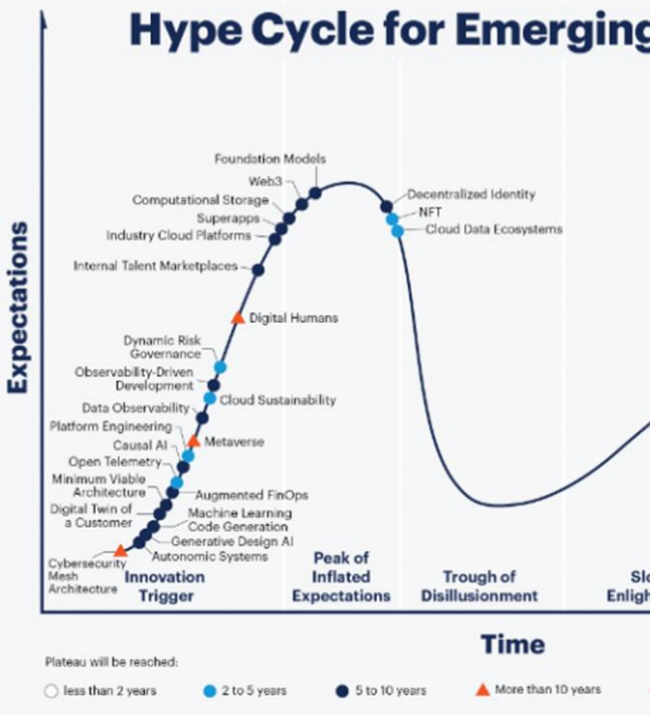
Les nouveaux sauts technologiques au sein du SIRH

7

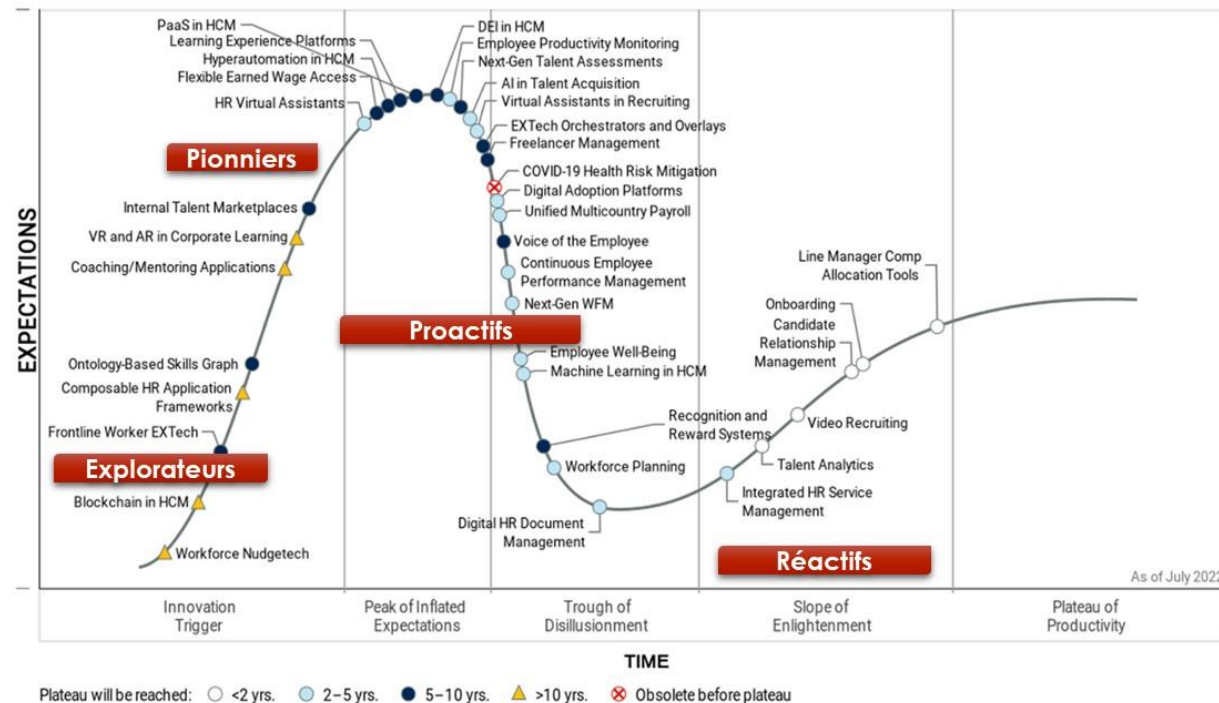
- Le « Hype Cycle » Gartner illustre le lien entre Tech et HCM; des innovations / Buzz words émergent; beaucoup vont s'étioier ou disparaître; certaines accélèrent:

- VR réalité augmentée / Metaverse
- IA générative dans 5 à 10 ans (Chat Gpt est déjà là !)
- PaaS
- Machine Learning
-

Hype Cycle for Emerging Tech, 2022



Hype Cycle for Human Capital Management Technology, 2022



SIRH : Un ensemble technique complexe pour des utilisateurs exigeants

8

La « pyramide de Maslow » RH

▪ **Expérience Utilisateur - UX**

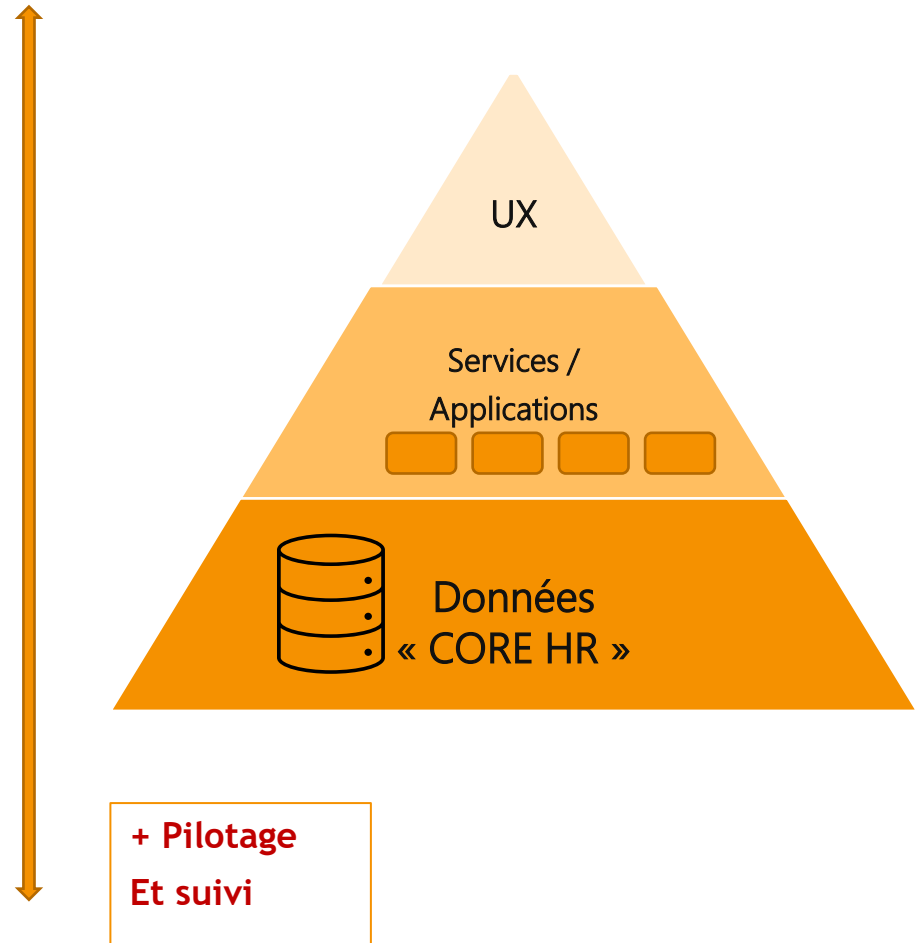
- Portail collaborateur attrayant
- Disponible sur mobile et tablette
- Répond aux codes des sites e-commerce

▪ **Applications métiers**

- Recrutement –Onboarding
- Formation
- Evaluation de la Performance

▪ **Données / Data**

- Données personnelles
- Données contractuelles
- Gestion des temps – activités – Time
- Rémunération / Éléments variables



Programme de l'atelier

9



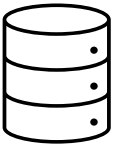
Première partie

Deuxième partie

Troisième partie

Le Core HR : la Data et les fondations techniques de votre SIRH

10



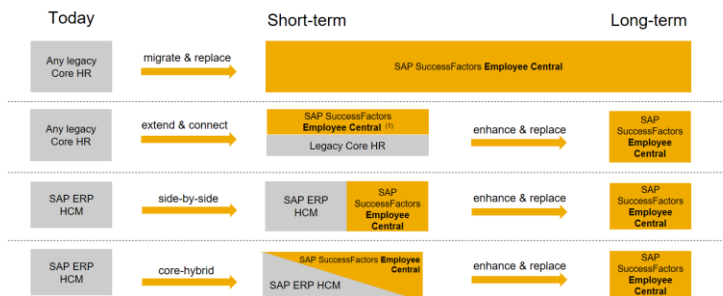
Les bénéfices attendus

11

- Illustrations SFS et Oracle positionnant le « CORE » comme point de convergence et comme source de référence des autres systèmes.



SAP SuccessFactors Employee Central Transition paths



⁽¹⁾ Read-only deployment. Replaces SAP SuccessFactors People Central Hub.



Les éléments clés du Core HR pour en faire la « Trusted source »

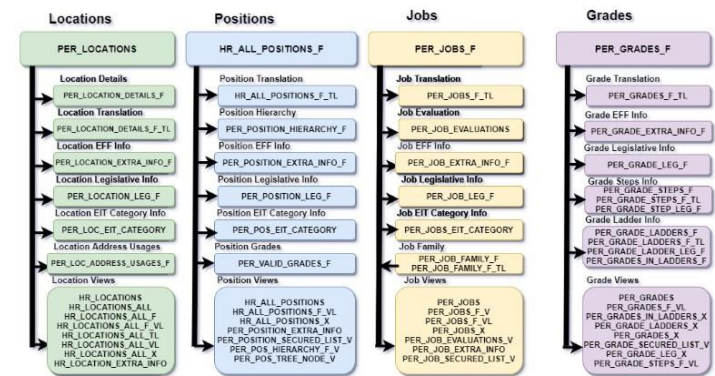
12

- Adopter une structure très robuste de la Data (Personal Data – Contract Data - Organizational Data ..)
- Décider quel système est Master/ Slave
- Nettoyer les bases / data quality
- Fiabiliser les interfaces
- Adopter des plates-formes dont la technologie permet l'usage de ces mécanismes / API
- Sécuriser

CORE HR WORK STRUCTURES TABLE RELATIONSHIPS



Core HR Work Structures consists of Locations, Positions, Position Trees, Jobs, Job Families, Grades, Rates, Organizations, Organization Trees, Actions, Action Reasons etc.



Bref un chantier très technique et SI mais cohérent avec les processus métiers.

On ne résoudra pas facilement les problèmes de demain avec les outils d'avant hier ...

- C'est toute la différence entre des approches d'agrégat de données de type « Datalake », sans remettre en cause l'hétérogénéité des systèmes existants, et celle de centralisation dans un Core RH .
- Sans devenir un pionnier et encore moins un explorateur il faut faire évoluer ses systèmes sur les technologies et plates-formes prévues pour fonctionner nativement comme de véritables CORE HR.
- Ceci est un challenge pour les éditeurs et clients qui ont bâti et maintenu leurs offres en mode hébergé et autour de la paie.
- Pour un client donnée l'intégration des sauts technologiques dans son SIRH dépendra de la réactivité ou de l'inertie de son éditeur ...

Programme de l'atelier

14



Première partie

Deuxième partie

Troisième partie

Impact process/service métier

15

Service

Impact process/service métier

16



Impact process/service métier

17

- Recrutement (entretien vidéo, IA pour CRE, IA générative pour Brand)
- Onboarding (réalité virtuelle)
- Core HR
- Formation (gaming learning, IA)
- Performance
- Paie (Bot JJSS)
- QVT (IA)

Process
par
fonction

Eco-
système

- Pas un enchainement d'étape
- Servir un service dans sa globalité
- Intégration/interface
- Garder du sens

Projet

Quality
services
delivery

- Engagement des parties prenantes (sécurité IT, DPO, Juridique)
- Changement management est essentiel
- Adhésion optimale

- Souvent dissocié entre collaborateur et admin RH
- Usage différent → garder en cible le service à délivrer
- Dépendance avec les enjeux de l'entreprise
- De plus en plus de partenariat entre fournisseurs pour proposer le meilleur service conjointement

Impact process/service métier

18



Impact process/service métier

19

Acteurs en nombre

- Apparition de nombreux acteurs (startup principalement)
- Trouver son marché et sa place (les process qui couvrent une finalité réelle et importante finissent souvent par être rachetés par des grands ERP)

Ne pas submerger le SIRH

- Tenter, essayer oui toujours sur un usage/service à forte valeur ajoutée
- Ne pas se disperser au risque de perdre nos utilisateurs et notre SIRH (plat de spaghetti)
- Anticiper la maintenance et les coûts de Run

L'enjeu de cette palette de services n'est pas uniquement dans l'interface technique utilisateur mais d'avantage dans l'expérience utilisateur dans sa globalité

Programme de l'atelier

20



Première partie

The diagram illustrates a three-part program structure. It consists of three horizontal bars arranged diagonally from top-left to bottom-right. The top two bars are dark blue and labeled 'Première partie' and 'Deuxième partie' respectively. The bottom bar is red and labeled 'Troisième partie'. To the left of each bar is a white circle with a thin red line extending from its center towards the bar, suggesting a connection or a point of reference.

Deuxième partie

Troisième partie

Expérience utilisateur

21



Expérience utilisateur

22



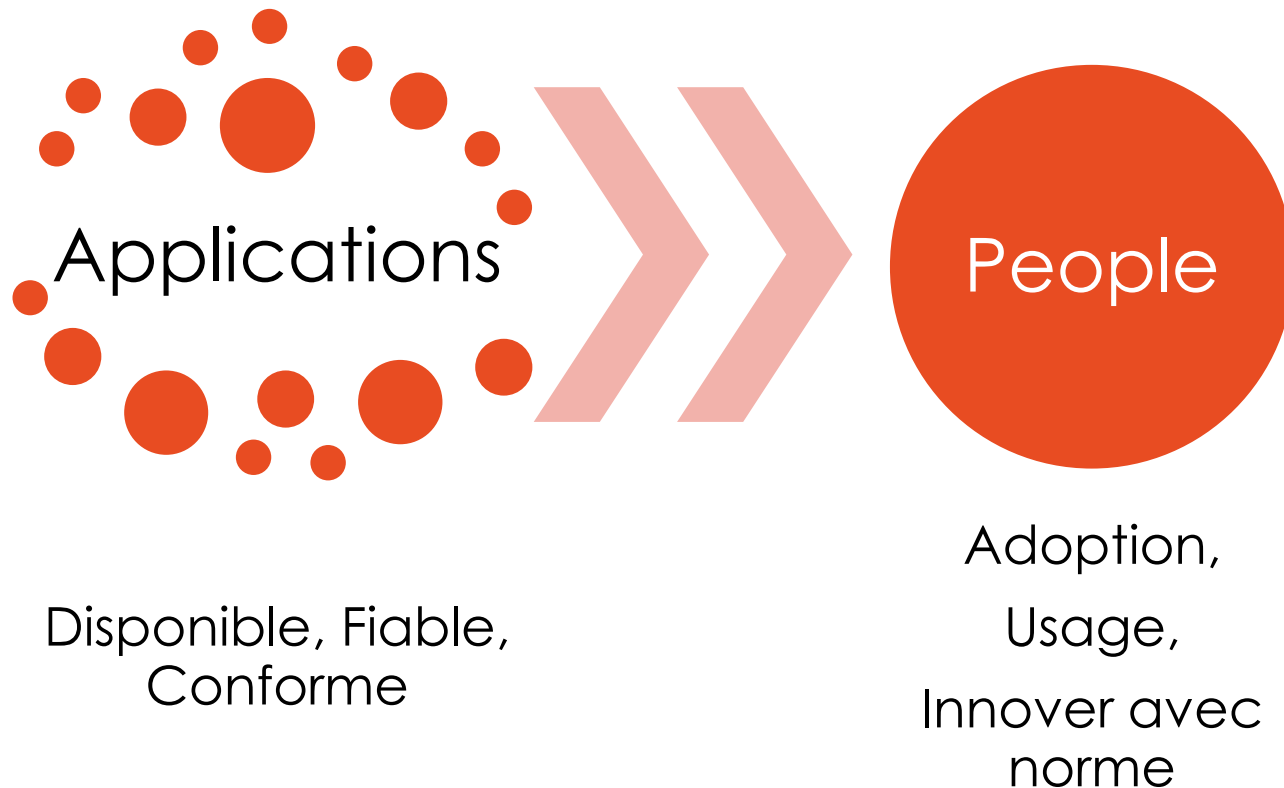
Expérience utilisateur

24

25



Navigateur => Collaboratif



Conclusion

27

