

CARTE BLANCHE

« Le système d'information des ressources humaines, cœur opérationnel de l'entreprise »

Il est bien loin le temps où les systèmes de paye tenaient lieu de système informatique des ressources humaines. Ces systèmes n'étaient accessibles qu'à des spécialistes de la paye, confidentialité oblige. Souvent, au fur et à mesure, selon les besoins, ces systèmes ont été complétés par des modules GRH, avec des finalités de gestion des ressources humaines. Mais, sauf exception, seul le service du personnel y avait accès.

Désormais, le système d'information des ressources humaines se doit d'être accessible à chacun, pour ses propres besoins : à l'employé pour la visualisation et la mise à jour de ses propres données ; au manager pour la visualisation, la mise à jour et la saisie de nouvelles données relative à son équipe ou à son activité, tels les objectifs et les résultats de ses collaborateurs ; au DRH pour le suivi du bon déroulement des processus de gestion des personnes.

Ce monde idéal est encore loin d'être universel. Cependant, certaines entreprises ont déjà clairement cerné cet objectif, qui vise à réduire le travail administratif et à permettre des gains qualitatifs substantiels en matière de

GRH. Ce qui est vrai pour les aspects proprement ressources humaines l'est aussi pour les autres fonctions : gestion des frais, suivi des budgets, etc. Tout système d'information d'entreprise qui se respecte doit être accessible aux employés et aux managers et offrir des données à chacun, selon ses besoins professionnels.

Seulement, un point fait obstacle à cette belle perspective : qui dit accès dit identifiant de l'utilisateur – ou user, mot de passe et droits (autorisations de consultation, de saisie et d'action spécifiques accordés à chaque utilisateur d'un système). Toute nouvelle application requiert l'établissement d'un processus de contrôle des users et d'affectation de

« Contrôler la gestion des accès »

droits ad hoc. Quand on commence à mettre en place des applications à une échelle vaste, voire mondiale, avec des accès self-service très larges, la gestion des users et des droits entre dans une nouvelle dimension : une gestion « à l'ancienne » ne tient plus la route ! Si l'on imagine que cette évolution a cours dans les différentes fonctions de l'entreprise, on peut se faire une idée de ce que représente la gestion d'au minimum quatre

ou cinq users pour une même personne... La situation est alors mûre pour la mise en place de l'« identity management ».

Derrière ce concept, une approche simple : mettre en commun, fusionner la gestion des users des principaux modules du système d'information : log in du micro-ordinateur, connexion au réseau local, accès à l'e-mail, aux serveurs de fichiers Windows, à des applications de gestion comme Peoplesoft, SAP, etc. Cette mise en commun apporte déjà une grande rationalisation, avec des gains de productivité et de convivialité évidents. Mais on peut aller plus loin encore...

Appliquer directement les droits d'accès aux différentes applications sur les données clés des personnes : gérer des profils génériques, et non plus individualisés. Ainsi, en combinant l'emploi type d'une personne et son entité d'appartenance, on déterminera automatiquement qu'une personne d'un tel niveau de responsabilité et d'une telle fonction dispose des droits d'accès à tel serveur, à telle base de données, et à telles données de telle application. Dès que la personne change de site, d'em-

ploi ou d'entité, ses droits sont naturellement « réajustés ». Pour ce faire, il faut recourir à la technologie du méta-annuaire et d'annuaire LDAP (Lightweight Directory Access Protocol).

Pour alimenter ce méta-annuaire, un processus de gestion simple et robuste s'impose. Les données d'alimentation doivent être calibrées et validées – données de personnes et toutes autres données de référence : sites, entités organisationnelles, entités juridiques...

Bien évidemment, dans l'entreprise, les users sont quasiment tous des employés. La meilleure base pour alimenter le méta-annuaire est donc le système d'information des ressources humaines, qui contient naturellement toutes les données pour qualifier le profil d'une personne : son site géographique, son emploi type, son entité, son statut – salarié, intérimaire, apprenti, etc.

La fonction ressources humaines en est la gardienne. Il lui incombe donc de tenir ces données à la disposition des autres fonctions et applications de l'entreprise. Cette obligation d'alimenter toutes les applications qui met de facto le système d'information

« La RH, gardienne du méta-annuaire »



SERGE CASASUS, manager et expert RH chez Cedar

des ressources humaines au cœur du système d'information de l'entreprise fait peser sur lui une contrainte opérationnelle majeure. En effet, les données qu'il héberge faisant référence, et à des fins multiples, il devient un point incontournable de tout le dispositif opérationnel de l'entreprise et doit être tenu à jour en temps réel.

Il est aussi le point d'entrée obligé du système d'information de l'entreprise. Ainsi, les données qu'il fournit seront très vite portées à un niveau de qualité permanente jamais atteint. Et l'ensemble de l'entreprise pourra alors tirer les bénéfices de cette approche cohérente et coordonnée, qui se traduit immédiatement par des gains de productivité administrative et une meilleure sécurité des systèmes d'information. Il s'agit donc de mettre en place les fondations d'un premier socle d'intégration globale du système d'information de l'entreprise. De quoi s'entendre sur un objectif tel qu'il ne peut être que partagé par tous. SCA