

SIRH

Une référence pour toute l'entreprise

Le système d'information RH doit devenir le cœur opérationnel de l'entreprise, estime Serge Casasus, du cabinet Cedar. Il accompagne la mise en œuvre de processus transversaux, seuls garants demain des performances de l'entreprise. Entretien.



Serge Casasus est expert RH du cabinet conseil Cedar

Logiciels & Services : Vous préconisez de vos vœux un SIRH accessible à tous pour économiser en tâches administratives, mais aussi gagner en gestion du capital humain. Comment se concrétisent ces gains ?

Serge Casasus : La mise en œuvre laborieuse d'annuaires de compétences, de référentiels métiers dans certaines entreprises permettait hier d'établir des cartographies figées, sans possibilité toutefois de les faire vivre dans le temps. Un inventaire des compétences efficace ne se conçoit que si les personnes ont une visibilité sur les données qu'il contient et si les managers utilisent ces annuaires comme un vrai outil de gestion. Dans cette perspective, le SIRH permet de mieux collecter les données, de mieux les valider et s'insère à ce titre dans un véritable processus d'allocation de ressources. Pour permettre au responsable RH de travailler correctement, il lui faut une base cohérente. Un système unique pour traiter à la fois des tâches administratives et assurer des services à forte valeur ajoutée.

L&S : Quels sont selon vous les éléments fondateurs d'un tel système ?

SC : Seule une base de données relationnelle pourra supporter les informations collectées et gérer les historiques. Un connecteur relie cette base de données à un annuaire unique

de type LDAP. Mais il serait dommage de ne pas associer ce système RH à une messagerie, pour assurer une mise à jour régulière et rapide des données portées dans la base. Ainsi, le SIRH serait accessible à tous les détenteurs d'une boîte aux lettres. Ce dispositif participe à l'industrialisation du processus de Workflow mis en œuvre avec les ERP.

L&S : Vous proposez l'instauration de droits d'accès génériques basés notamment sur le poste occupé par chaque salarié. Ne craignez-vous pas ainsi un nivellement des services RH, peu propice à l'instauration d'une gestion du capital humain mis en avant dans nombre d'entreprises ?

SC : Non. On peut ainsi envisager de couvrir 80% des besoins. Ce dispositif n'exclut pas par ailleurs la création de profils à la carte. Il évite en revanche d'éventuelles inégalités dans la gestion des droits. Dans la perspective d'une mise en relation entre le SIRH et des processus de type ERP, les données se renforcent mutuellement, seront plus régulièrement mises à jour et participent ainsi à la mise en œuvre de synergies qualitatives.

L&S : Comment parvenir à une mise à jour efficace des données d'un SIRH ainsi hissé au rang de source officielle de données employés ?

SC : Lorsque l'on instaure un partage des mêmes données entre plusieurs fonctions, on officialise ces données et l'on suscite une mise à jour plus régulière. L'avènement des ERP, d'Internet et des méta-annuaires offre à présent le socle technologique d'un tel dispositif. Pour le mettre en œuvre, il faut investir du temps, mais aussi accepter l'instauration d'une organisation plus transversale, ce que toutes les entreprises ne sont pas nécessairement prêtes à faire aujourd'hui.

L&S : Qui serait chargé de la mise à jour de ce référentiel commun ?

SC : Tout le monde, dans la mesure de ses moyens et des limites préalablement définies dans le système. Les employés, les managers, les services généraux, peuvent avoir des accès spécifiques pour mettre à jour les données dont ils ont la charge. C'est une démarche de qualité, qui permet de responsabiliser chacun et d'éviter les ressaisies par définition peu productives. Des entreprises jeunes comme Sun Microsystems ou Cisco par exemple, ont acquis dans ce sens un bon niveau d'intégration. Par opposition avec les organisations en silos, cette intégration des fonctions par processus offre aujourd'hui des gisements inexploités de gains de productivité.

Propos recueillis par Eric Hiller