

02.2005 - La Lettre de février 2005

>>> Dossiers >>> RH et informatique >>>

Décentralisation de la fonction RH, e-RH

On n'est jamais si bien servi que par soi-même, c'est ce que propose l'e-RH. Outre l'avantage pour le manager ou le salarié de gérer lui-même un certain nombre de relations avec l'entreprise, celle-ci y trouve une nouvelle source d'économies.

LA FONCTION RH AUJOURD'HUI

A l'heure actuelle, les DRH doivent s'acquitter de nombreuses tâches liées à la stratégie générale, la planification et la gestion du capital humain :

- il s'agit tout d'abord d'acquérir ces ressources : définir les besoins de l'entreprise et recruter.
- par la suite, les DRH doivent planifier et gérer les activités des employés, les aider à développer et optimiser leurs compétences, suivre en temps réel leurs performances, leur proposer des formations, un suivi de carrière et gérer le partage des connaissances pour l'ensemble des collaborateurs.
- enfin, ils doivent assurer leur rémunération et tenter de retenir les bons éléments.

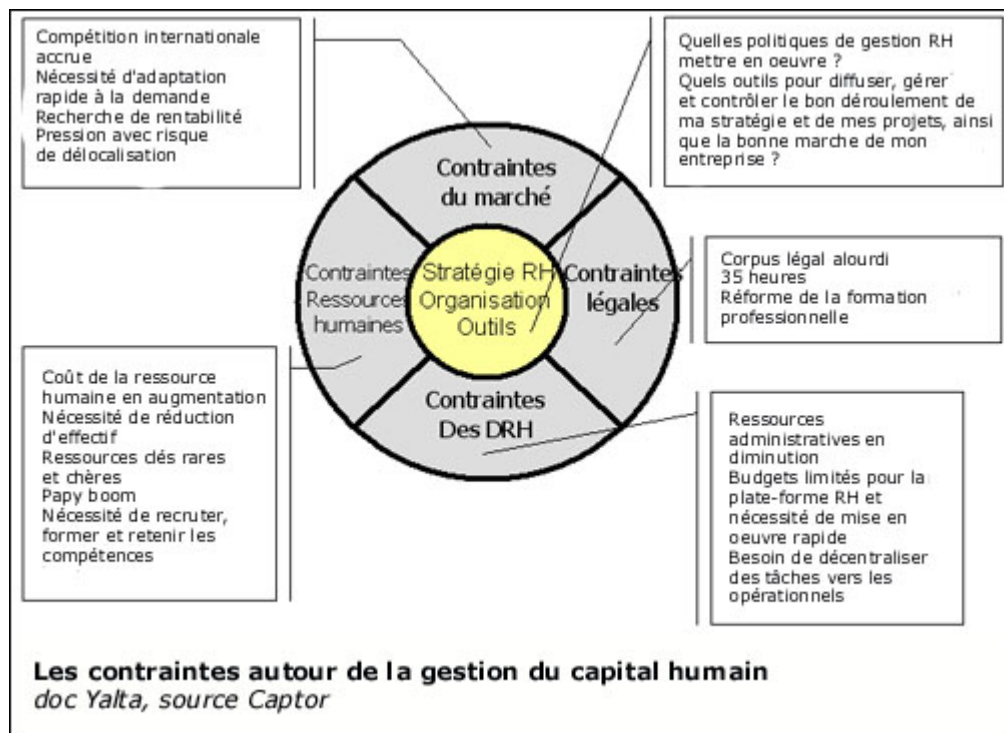
Toutes ces tâches sont plus ou moins lourdes selon la taille de l'entreprise et le type d'organisation. De plus, de multiples contraintes viennent amplifier la complexité de la fonction RH.

LES CONTRAINTES DU METIER RH

Les DRH doivent faire face à des exigences de plus en plus strictes :

- ouverture des marchés créant une pression extérieure,
- augmentation des contraintes légales au niveau national et européen,
- contexte où s'annoncent de nombreux départs à la retraite entraînant une importante perte de compétences.

D'autre part, ils doivent répondre à des objectifs de productivité croissante.



Cette problématique trouve donc sa réponse dans les outils mis à la disposition du DRH pour réorganiser son service et même sa fonction.

DECENTRALISATION DE LA FONCTION RH

En réponse à ces contraintes et objectifs nouveaux, une réorganisation de la fonction RH semble s'imposer, passant par la décentralisation d'une partie des tâches administratives vers les unités opérationnelles.

Cette réorganisation repose sur deux fondements :

- l'ouverture de la fonction RH vers d'autres unités de l'entreprise. Le DRH et son service ne sont plus les seuls intervenants.
- le positionnement du salarié au cœur de la stratégie de l'entreprise (dans l'idéal, cette stratégie tend à impliquer plus fortement les dirigeants dans la gestion de leurs ressources).

Ils donnent naissance à l'e-RH : un système d'information développé au niveau de l'ensemble des collaborateurs intégrant les nouvelles technologies. Ces derniers peuvent, dans certains cas, avoir accès à leurs informations personnelles et sont ainsi responsabilisés.

De plus, le DRH peut, grâce à ce système, se concentrer sur des tâches plus stratégiques, à plus forte valeur ajoutée.

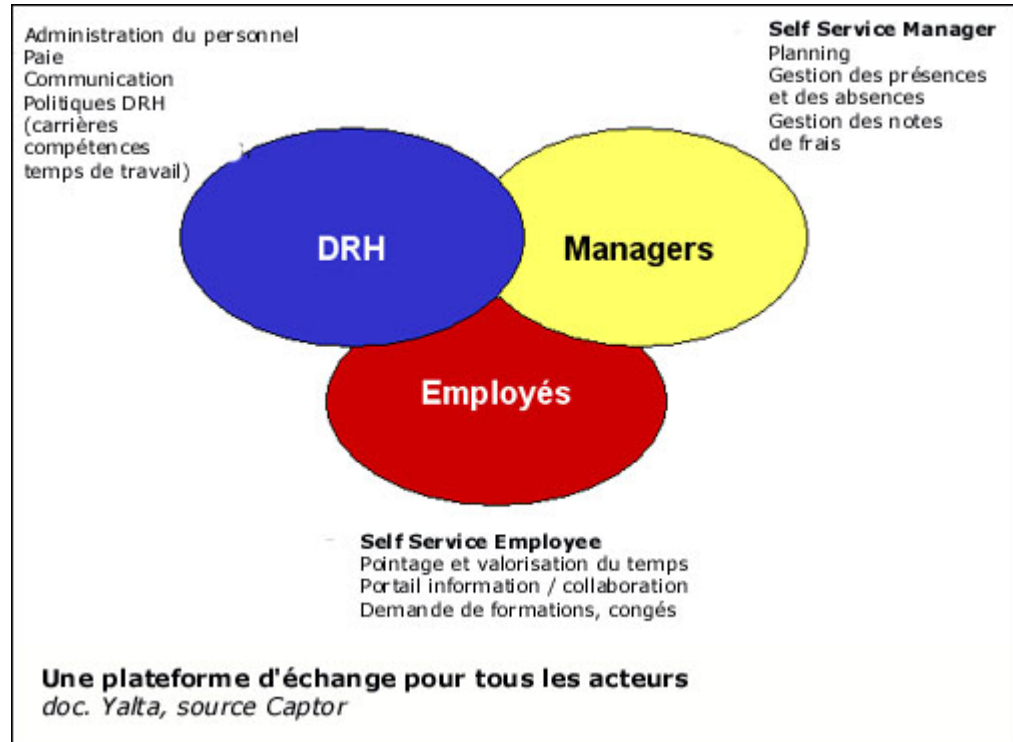
COMMENT ORGANISER LA DECENTRALISATION DE LA FONCTION RH ?

Pour décentraliser certaines tâches de la fonction RH, l'information doit être ouverte à des acteurs qui jusqu'alors n'y avaient pas accès. Il s'agit de créer une plate-forme d'échange intégrant les TIC, et accessible à plusieurs niveaux :

- celui du salarié
- celui du manager opérationnel

- celui du DRH, et, le cas échéant, des responsables RH départementaux.

Certaines activités doivent donc être informatisées (paie, administration du personnel, gestion des temps...) Il s'agit, en résumé, de centraliser au maximum l'information pour mieux décentraliser la fonction RH.



LES OUTILS DE LA DECENTRALISATION RH, L'E-RH

Interface :

La multiplication des intranets et la présence sur les postes de travail d'un navigateur Web a permis l'apparition d'applications clientes Web fiables, ergonomiques et peu coûteuses (e-RH).

Workflow :

Un workflow, peut assumer les tâches de suivi :

- information des salariés,
- contrôle des informations à fournir,
- suivi des prises de décision par la voie hiérarchique..

ERP :

Les différents ERP possèdent généralement des modules RH complets, ainsi que des interfaces Web paramétrables. L'entreprise se tourne toutefois aussi vers les éditeurs de niche, soit parce qu'elle ne possède pas d'ERP, soit parce que ces besoins en RH sont spécifiques (ce qui est fréquent), la problématique principale pouvant se révéler...

- la gestion des horaires,
- la gestion des notes de frais,
- le recrutement,
- la formation...

**ASP :**

Enfin, c'est probablement dans les RH que l'on fait le plus appel à l'ASP (ne serait-ce qu'en raison de la complexité de la gestion de la paie et de la nécessité de sa confidentialité). Les applications ASP pénètrent dans l'entreprise grâce aux clients légers et aux clients Web. Il ne reste plus qu'à élargir les fonctionnalités en direction des salariés.

FONCTIONS DECENTRALISEES

Au départ, les éditeurs d'applications e-RH se concentraient sur le marché de la gestion des temps et de l'accès :

- saisie et mise à jour des informations personnelles,
- gestion des temps de travail,
- gestion des congés.

...suivant les dispositions propres à l'entreprise, et compte tenu de la gestion désormais complexe des temps de présence (RTT, heures supplémentaires...), les salariés peuvent ainsi avoir une meilleure visibilité sur leurs horaires.

L'évolution tend maintenant vers une gestion plus large du capital humain :

- gestion des carrières et de leurs évolutions,
- demandes de formation, DIF,
- dépose de candidatures (CV),
- activités extraprofessionnelles...

Grâce à ces outils en évolution permanente, tous les collaborateurs peuvent désormais se concentrer sur des tâches plus valorisantes et sont responsabilisés par rapport à l'entreprise

Merci à Pierre Buray, directeur général de Captor, pour ses réflexions.

Copyright GUIDE-INFORMATIQUE.com - février 2005