

Digitalisation du travail et des process RH

Niveau d'étude
Bac +4

Composante
**Institut d'Administration
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année
Année

En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

Présentation

Description

Les Systèmes d'Information (SI) et la Gestion des Ressources Humaines ont des rapports paradoxaux. En première analyse, tous les opposent. La GRH avec sa vocation de gérer les hommes et les femmes de l'entreprise serait du côté du contact humain, des relations interpersonnelles, de la culture et du management dans toutes leurs dimensions pratiques, émergentes et émotionnelles. A l'inverse, le SI serait du côté de la rationalisation, de l'automatisation voire de l'optimisation de la gestion des ressources dans une perspective productiviste où l'acteur dans toute sa complexité et sa dimension humaine ne serait pas pris en compte.

Pourtant aujourd'hui les SI sont des outils clés pour la GRH. D'abord parce qu'une partie du métier RH nécessite une automatisation et rationalisation de certains processus, ensuite parce que les SI ne sont pas uniquement des outils de rationalisation mais aussi des instruments de transformations des pratiques de travail. Sous l'impulsion des évolutions technologiques, les managers RH les mobilisent de plus en plus pour faire évoluer leurs propres pratiques de travail mais aussi pour faire évoluer les pratiques de travail de leurs organisations. Ainsi d'une période où le SI pour les Ressources Humaines se concentrait principalement sur la gestion automatisée de processus de gestion des ressources humaines comme la paie et la production d'états obligatoires (déclarations fiscales et sociales), progressivement les technologies de l'information ont permis d'améliorer la gestion administrative automatisée des opérations liées à la GRH comme la gestion des congés, la gestion des notes de frais, la mise à jour de fichier du personnel, le recrutement... Dernièrement, les évolutions technologiques ont conduit les DRH à évoluer vers SI dits RH 2.0. Ces SI sont mobilisés par les DRH comme de véritables dispositifs de transformation organisationnelle ouvrant à des pratiques de travail plus collaboratives et plus agiles. Si bien que progressivement nous assistons

dans les organisations à une mutation de la fonction RH. Le Directeur des Ressources Humaines devient aujourd'hui DRH 2.0, Directeur de la Transformation Digitale, voire Responsable du Digital Workplace.

Objectifs

L'objectif de ce cours est de présenter d'abord ceux que sont le SI pour les Ressources Humaines et leurs évolutions. Il s'agit également de proposer des clés d'analyse et des méthodes pour les concevoir et les manager afin d'en faire de véritables outils d'accompagnement de la politique RH d'une organisation.

Heures d'enseignement

TD	TD	30h
----	----	-----

Programme détaillé

PARTIE 1 : SYSTEME D'INFORMATION POUR LA GRH

PARTIE 2 : LA MISE EN PLACE D'UN PROJET SIRH

Bibliographie

- # Management des systèmes d'information Cas Pratiques Michelle et Patrick GILLET Edition Dunod
- # Les systèmes d'information d 'A à Z Michelle et Patrick GILLET , 2016 Dunod
- # Système d'information et management des organisations, Reix et al., 2011
- # Le SIRH : enjeux, bonnes pratiques et innovation / Le Cercle SIRH ; coordonné par Gérard Piétrement, 2017
- # <https://www.convictionsrh.com/fr/content/cahier-des-charges-sirh-et-aide-au-choix?tid=33>

Infos pratiques

Lieu(x)

Poitiers-Centre Ville

En savoir plus

<https://iae.univ-poitiers.fr/formation-a-distance/>