

## || SIRH : analyse des enjeux stratégiques et pilotage de son développement

Réussir la mise en oeuvre d'un système d'information des ressources humaines

Code  
**600026**

Durée  
**1 jour / 7 heures**

Tarif Inter\*  
**1 000 € HT**

\*Repas inclus (en présentiel)

### PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**  
10 juin. 2024
- **A DISTANCE :**  
10 juin. 2024
- **PARIS :**  
2 oct. 2024
- **A DISTANCE :**  
2 oct. 2024

[Voir toutes les sessions](#)

### PUBLIC

Responsables des ressources humaines - Responsables de développement RH - Collaborateurs de la fonction RH

### PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience dans la fonction RH et une connaissance d'un outil SIRH

### NIVEAU D'EXPERTISE

Fondamentaux

### LES POINTS FORTS

Une collection de micro-learning (5 modules) sur le thème de la "Conduite de projet" complète la formation en présentiel

Ateliers pratiques et quiz ludique illustrant les points clés de la formation

Outils et modèles personnalisables, issus de l'expérience du formateur et concernant différents types d'entreprises

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux stratégiques du SIRH
- Analyser les dispositifs RH liés au système d'information des ressources humaines
- Elaborer le processus de mise en place d'un SIRH

## Programme de la formation

### Identifier les enjeux stratégiques du SIRH

- L'importance et l'enjeu stratégique d'un SIRH pour l'entreprise et son positionnement
- Les impacts du SIRH sur la fonction RH
- Le rôle du développement des NTIC dans l'évolution des pratiques ressources humaines
- Brainstorming (mindmapping) : construire une carte mentale des enjeux et impacts du développement d'un SIRH dans l'organisation des ressources humaines

### Analyser les dispositifs et les notions RH clés liés au SIRH

- L'articulation entre politique RH, schéma directeur ressources humaines (SDRH), politique informatique, schéma directeur système d'information (SDSI) et SIRH...
- Le SIRH comme un atout d'optimisation de la GEPP
- La spécificité nécessaire de la donnée RH
- Les champs RH concernés par le SIRH en matière de gestion des ressources humaines
- Les différentes fonctionnalités du SIRH
- Le processus collaboratif/workflow
- Le lien entre GRH, SIRH et intelligence artificielle (IA)
- Cas pratique (démarche SWOT) : analyser l'approche du système d'information des ressources humaines existant dans son entreprise

### Mettre en place son SIRH

- Les finalités stratégiques et les objectifs du SIRH : quels types de besoins ? pour quels types d'acteurs ?
- Les étapes à respecter pour créer/développer un SIRH
- Les outils clés : méthodologie, cartographie fonctionnelle SIRH, cahier des charges, choix des outils
- Les facteurs de succès et les écueils à éviter
- Le plan de développement SIRH : quels dispositifs d'accompagnement prévoir ?
- Atelier « Mon SIRH » (avec la démarche SWOT) :
- Décrire les applications/outils informatiques utilisés en GRH dans son entreprise

## transfert

- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

### SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
  - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
  - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

- Identifier ses besoins
- Analyser les écarts entre les points forts et points à développer dans son entreprise
- Dégager des pistes de mise en place ou de développement du SIRH de son entreprise
- Quiz interactif de synthèse : les points clés de la mise en place et/ou du développement d'un système d'information RH

## Parmi nos formateurs



### Sébastien Francois

Consultant en ressources humaines et formation et DRH du Groupe Audeo



### Valérie Prieux

Valérie Prieux est consultante, formatrice et coach. Diplômée d'un master RH à l'ESSEC et certifiée coach professionnel formée à l'Université Paris 8, elle est spécialiste RH depuis 17 ans.

En tant que formatrice, ses thèmes principaux sont les RH, le management et la formation professionnelle. Elle accompagne et forme également pour la création d'organismes de formations, de parcours pédagogiques, jusqu'à l'obtention de la certification Qualiopi. Son ambition : les besoins de chaque stagiaire sont au centre des préoccupations. Rythme, méthode, contenu, tout est mis en place pour créer chez le participant une réelle remise en cause afin qu'il progresse de façon constructive.