



Matinale du Lab RH

17 septembre 2019

Le SIRH - Pire ennemi ou allié de l'innovation RH ?

4 idées principales à retenir de cette matinale

- Le rôle de l'entité SIRH Groupe est de **faciliter et faire la coordination entre les métiers RH et les SI**.
Ils accompagnent tous les projets RH depuis l'aide au choix, l'intégration jusqu'à l'accompagnement des métiers sur le terrain toujours avec **un souci d'amélioration continue**.
- Pour opérer la transformation, il faut passer par plusieurs étapes :
 - Travailler sur leur mode de fonctionnement, **comprendre les rôles de chacun**
 - **Formaliser les processus** et les valider
 - **Digitaliser des processus** formalisés et validés;
- Il faut être capable de **procéder par étape, de morceler le projet**.
- **Il faut être assez pédagogue pour dépasser les contraintes et craintes de la sécurité et du juridique.**

Introduction et accueil par Talentsoft



Ali Mhenni DR SIRH Groupe de la Française des Jeux nous partage son expérience sur les SIRH.

1- Fonctionnement des SIRH chez Française des Jeux

La DRH s'intitule la **Direction de l'expérience collaborateur et Transformation** car la volonté est d'offrir le meilleur service aux collaborateurs et "Transformation" car conscients que la méthodologie d'aujourd'hui ne sera pas celle de demain.

La FDJ, c'est 2500 collaborateurs une maison mère et 5 filiales.

Ils se sont dotés d'un SIRH il y a deux ans et demi en mode SAAS.

Il existe des RH locaux sur le terrain et des Responsables RH centraux qui travaillent en collaboration avec le SIRH pour établir la stratégie et la roadmap.

Le rôle de l'entité SIRH Groupe est de **faciliter et faire la coordination entre les métiers RH et les SI.**

Ils accompagnent tous les projets RH depuis l'aide au choix, l'intégration jusqu'à l'accompagnement des métiers sur le terrain toujours avec **un souci d'amélioration continue.**

Constat de départ : autant de process que d'entités et de métiers et process non formalisés.

Pour opérer la transformation, il a fallu passer par plusieurs étapes :

- Travailler sur leur mode de fonctionnement, **comprendre les rôles de chacun**
- **Formaliser les processus** et les valider
- **Digitaliser des processus** formalisés et validés;

L'opération a pris plus de 6 mois et a mobilisé plus de 40 personnes. C'est un **travail collectif** où tous les métiers étaient contributeurs.



Il a fallu aussi passer par la migration des outils préexistants, une étape qui n'a pas été simple et qui a pris du temps. Il faut également se poser la question de l'historique, savoir quelles données il faut conserver.

“Ce n’est pas un changement c’est une transformation” selon Ali Mhenni.

2- Le résultat du déploiement des SIRH Groupe chez FDJ

La Française des jeux poursuit son objectif d'amélioration continue, toujours en lien permanent avec les métiers pour leur faciliter leur mission et la rendre la plus ergonomique possible.

La suite du projet SIRH arrive très prochainement, puisqu'ils vont mettre en place un Core HR.

La Française des Jeux a créé un centre d'innovation et Data qui comprend toutes les datas dont les RH. L'idée consiste à utiliser la data dans son ensemble avec 3 chercheurs sur la partie prédictive afin de nous aider à mieux comprendre les comportements de leurs collaborateurs toujours dans le but d'améliorer l'expérience collaborateur ou par exemple arriver à définir avec une vision macro ce qu'est un "Talent".



Duo Grand Compte / Startup



Houssem Hamza CEO de Data4job



**Pascal Pietri, Responsable de projets SIRH
chez Natixis.**

Data4job est une solution SAAS qui permet d'accélérer les processus de recrutement et de mobilité interne en s'appuyant sur le digital et l'Intelligence Artificielle avec :

- Une gestion des candidatures (automatisation, personnalisation, diversification des canaux de diffusion)
- Une plateforme qui centralise les profils, moteur de recherche intelligent.

Data4job travaille avec Natixis depuis 2016 au service des recruteurs pour favoriser la mobilité interne.

L'objectif pour Natixis consiste à **raccourcir les temps de génération de shortlist** parmi les collaborateurs internes, en bref : identifier en peu de temps une shortlist de personnes qui matche avec un poste qui vient de s'ouvrir parmi l'ensemble des données et solutions et sources d'informations qui sont très variées.

L'enjeu était de taille au delà de cet objectif d'efficacité, il s'agissait d'arriver à connecter une startup à l'ensemble des SIRH de Natixis pour "plugger" un moteur de recherche de matching.

Houssem encourage les startups à persévérer et donne **4 conseils** pour dépasser les croyances du "mur infranchissable" pour travailler avec une grande entreprise ;

- Flexibilité
- Ecoute
- Créativité dans les process dans la gestion de projets
- Patience

Côté Grande entreprise, il s'agit de ne pas être trop ambitieux et de vouloir TOUT faire.

Le conseil important qu' Houssem nous partage, réside dans la capacité à

procéder par étape, de morceler le projet.

"J'arrive, je déploie, je surveille, je m'immerge dans les équipes, j'écoute, je ressens ce que le client ressent Victoire cela fonctionne, je cherche la victoire d'après !"

Côté Natixis, Pascal nous fait part du contexte dans lequel il s'est lancé avant de travailler avec une startup.

Le gros enjeu ***c'est de dépasser les contraintes de la sécurité liée au métier de la banque.***

Pour être pragmatique, ils avaient au départ un problème de rentabilité dans le recrutement. Beaucoup de dépenses liées aux cabinets de recrutement et de temps passé des recruteurs à faire du sourcing. Il a fallu prendre des risques de faire travailler cette startup, et ils ont accepté de le prendre pour satisfaire leur clients internes, les recruteurs.

Ils ont procédé par étape et cela a été un succès morcelé en plusieurs petites victoires.

Il faut être assez pédagogue pour dépasser les contraintes et craintes de la sécurité et du juridique notamment.

Contact :



Pauline de Saint Lager

Responsable des Partenariats Stratégiques

Téléphone : 06 80 93 68 75 / Mail : pauline@lab-rh.com

Twitter : [@pdesaintlager](https://twitter.com/pdesaintlager) • LinkedIn : [Pauline de Saint Lager](https://www.linkedin.com/in/Pauline%20de%20Saint%20Lager)