

EDITO



Gérer les privilèges

Le comité de direction réclame un système d'informations disponible continuellement et renforcé contre les risques naturels et industriels, contre les malveillances internes et Internet. Cela implique, aujourd'hui plus qu'hier, une coopération étroite avec l'équipe informatique, une confiance accrue dans les administrateurs systèmes, réseaux et bases de données, salariés ou sous-traitants. De son côté, le rôle du DRH ne se cantonne pas à la rédaction soignée de contrats de travail ou de contrats de services externalisés. Pour superviser les données partagées, il faut connaître précisément les missions et les droits d'accès de chaque utilisateur. C'est pourquoi la gestion des identités monte en puissance. L'allocation des moyens informatiques se propagera en réseau. Hier, on segmentait fortement les réseaux. A présent, la DRH et l'informatique bâtissent plutôt un système d'audit et de contrôle des privilèges numériques.

Olivier Bouzereau

Stratégie d'entreprise

Le pilotage des ressources humaines en pleine mutation

Dénicher les compétences, impliquer les cadres intermédiaires et propager les bonnes pratiques dans l'entreprise : telles sont les nouvelles priorités du pilotage informatique des ressources humaines.

Nous sommes plus de 5 700 visiteurs, dirigeants d'entreprise, responsables de l'organisation des équipes ou chargés de formations à nous croiser dans les allées du dixième salon Solutions Ressources Humaines. C'est dire si ce rendez-vous est devenu essentiel à nos échanges en une décennie seulement ! Nous y découvrons cette année les dernières évolutions en matière de protection sociale, de prévoyance, d'e-Learning, sans oublier les conseils et outils informatiques au service des ressources humaines. Pour accompagner les dernières stratégies du comité de direction de l'entreprise, le pôle RH poursuit, nous le vivons au quotidien, « une mutation profonde qui l'aura fait passer d'un rôle purement administratif et social à une fonction prospective », peint Stéphane Zouari, le directeur de l'activité Ressources Humaines et Accompagnement du Changement de la société de services Unilog. Ce nouveau rôle traduit, selon lui, une reconnaissance par la direction générale

« Connaître et adapter les compétences »

de la capacité des DRH à accompagner les évolutions actuelles des branches métiers de l'entreprise.

Mais cette confiance est accordée dans un cadre plus contraignant que jamais. En effet, l'évolution démographique raréfie le capital des compétences de l'entreprise. « Nous devons apprendre à formaliser nos savoir-faire », suggère Daniel Baroin, le directeur général d'HR Valley. Ce spécialiste de la



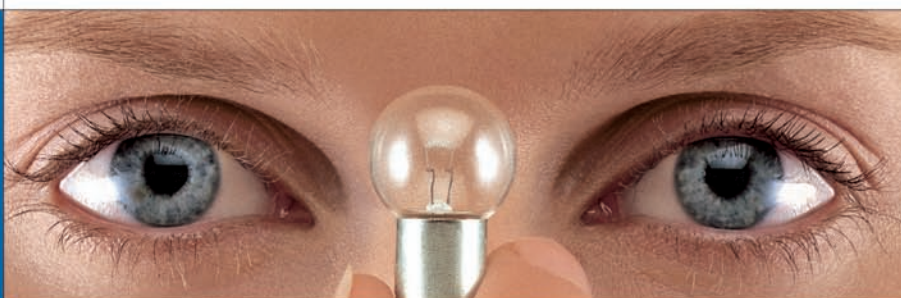
« Décentralisée, la DRH met en place de nouveaux processus soutenus par des outils de partage d'informations. »

mobilité internationale et de l'autoformation à distance accompagne les entreprises dans la réorientation de leurs missions, au travers d'indicateurs de performances RH et de listes de vérification. « Les managers et les personnels opérationnels doivent être impliqués dans la réorganisation de la fonction », préconise-t-il.

Avec une gestion prévisionnelle des compétences et au travers de processus allégés de recrutement, l'entreprise peut optimiser ses performances à moindre coût. Elle pourra y parvenir avec le soutien des responsables de branches métiers et le recours de plus en plus fréquent aux logiciels informatiques. « Le middle-management doit prendre plus de responsabilités. On doit également fournir et demander plus d'informations aux employés. La mutation des DRH s'accompagne par un besoin accru d'outils d'aide à la décision, résume Philippe Guénaud, le responsable des services de Cegedim SRH. Sans personnel intermédiaire d'encadrement, pas de saisie ni de validation des congés. Impossible d'obtenir la moindre auto-évaluation non plus. Quant à déceler des puits de productivité... »

Dans CEGID, il y a **ID**ées.

CEGID Paie-GRH S5



Paie
DADS-U
DUCS EDI
Ressources Humaines
Gestion des compétences
e-Absence



**Notre idée, c'est que l'informatique
vous aide à gérer les hommes... pas
seulement les chiffres**



CEGID - 0204 - Photo : C. Charrier

Les progiciels CEGID ne se contentent pas de traiter la paie et les déclarations sociales : ils vous proposent un véritable accompagnement dans la gestion de vos ressources humaines. Comme plus de 4000 entreprises, faites confiance à l'expertise CEGID dans le domaine de l'informatique dédiée aux GRH.

Tél. 0 820 901 802 (0.12€ TTC/Min)
Fax 0 820 901 822 (0.12€ TTC/Min)
E-mail : cegid@cegid.fr

www.cegid.fr

CEGID
PROGICIELS de gestion
SOLUTIONS informatiques

Outsourcing

Externalisation : la réactivité du partenaire est primordiale

Menée correctement, l'externalisation des services destinés aux ressources humaines doit apporter à l'entreprise des processus éprouvés et des coûts prévisibles.

L'externalisation des processus RH ne séduit pas tout le monde. Peu d'entreprises de moins de 250 salariés y ont recouru sans faire partie d'un groupe plus large. En revanche, la pratique devient fréquente au-delà de 800 employés. Une même motivation conduit la direction générale et le directeur financier vers cette stratégie. Il s'agit de concentrer les efforts sur les compétences clés et de faire avancer rapidement les branches métiers dans le même sens, à coût fixe. L'outsourcing doit procurer des processus éprouvés à moindre coût. « Mais on n'est jamais sûr du résultat de l'externalisation », témoigne M. Vieille, responsable des ressources humaines du groupe de maintenance Alstef, filiale d'Alstec, pour qui la réussite de ce pari dépend de « la qualité et de la réactivité du partenaire ».

Plusieurs niveaux d'outsourcing demeurent possibles : de la sous-traitance de la paye et du bilan social à la prise en charge complète de la fonction RH en passant par une prestation de services combinant des moyens informatiques, une veille et un reporting régulier.

L'outsourcing pousse la DRH à réfléchir sur son positionnement et sur les outils susceptibles d'améliorer la productivité des équipes.

« Les attentes actuelles concernent des indicateurs aidant à piloter le capital humain de l'entreprise. Le DRH doit devenir une force de décision et peser davantage sur le cours de l'entreprise. A lui d'apporter un système global, de la paie à la gestion des compétences », encourage Philippe Guénaud, le responsable des services de Cegedim SRH, fournisseur des offres de gestion externalisée Mercure Paie et Administration du Personnel retenues par Alstef pour optimiser la production et le traitement

de 130 fiches de salaires. Le partenaire externe de la DRH cherche à faire gagner son client en productivité. Engagé au travers d'un contrat de services plus ou moins long, il doit déceler rapidement la meilleure adaptation des équipes en regard des tâches restant à accomplir.

« Les progiciels RH dans la ligne de mire »

« L'externalisation procure à la fois de bons outils et de bonnes procédures. C'est une démarche de services avant tout », confirme Philippe Guénaud.

Les demandes d'externalisation des processus informatiques destinés à la DRH augmentent, car l'installation de progiciels dédiés représente des charges importantes et nécessite une formation pour chaque utilisateur. L'interlocuteur du prestataire demeure néanmoins le directeur des ressources humaines, le responsable informatique apportant, lui, un appui technique.

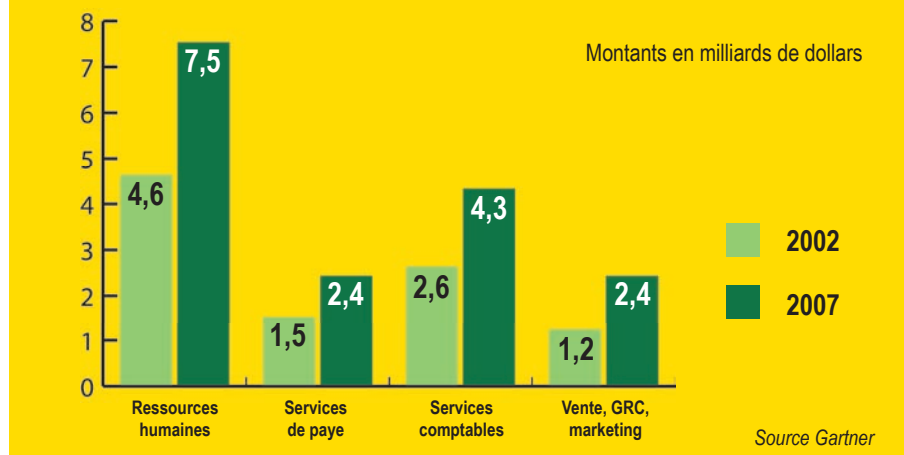
Olivier Bouzereau

CHIFFRES

Les entreprises paneuropéennes en tête

En progression forte en Europe, l'externalisation des services d'entreprise devrait croître de 9,5 % par an en moyenne d'ici à 2007. Les entreprises paneuropéennes mèneront la danse. Et l'enveloppe des seuls services européens destinés aux ressources humaines devrait atteindre 7,5 milliards de dollars d'ici la fin 2007, prévoit le cabinet d'études américain Gartner. Dans trois ans, huit cas d'externalisation sur dix suivront toujours le modèle sélectif. Ce format d'outsourcing concerne par exemple les processus d'embauche, l'administration des salariés ou encore la formation des personnels. Deux entreprises sur dix devraient adopter une offre de services intégrée de type e-RH, proposée par un prestataire unique. Ce dernier se rémunérera alors via un mode de partage de bénéfices ou encore sous la forme d'une joint-venture. « L'entreprise doit d'abord apprendre à gérer son porte-feuille de processus. La décision initiale de l'externalisation provient le plus souvent du top management, du PDG ou du directeur financier. L'outsourcing est plus adaptée aux processus métiers non centraux mais néanmoins critiques », confirme Rebecca Scholl, analyste du cabinet Gartner.

EXTERNALISATION DES PROCESSUS METIERS EN EUROPE



ANALYSE



Sylvie Chauvin-Bénech
Présidente de Markess
International - Europe

« Les entreprises évoluent aujourd'hui dans un environnement complexe, lequel intègre à la fois des évolutions démographiques, des incertitudes économiques, une concurrence accrue, une forte internationalisation, des mutations technologiques et organisationnelles, des évolutions légales et réglementaires... Les projets e-RH apportent des réponses aux principaux enjeux auxquels elles sont confrontées et, plus particulièrement, ceux relatifs à la maîtrise des coûts. La mise en place d'applications MSS (*Manager Self-Service*), ESS (*Employee Self-Service*) et le développement de véritables SIRH engendrent une réduction des effectifs administratifs et une mutualisation des ressources. Ils contribuent aussi à la productivité, grâce à la fluidification et à l'automatisation des processus RH, et plus particulièrement ceux à faible valeur ajoutée. Ces projets optimisent aussi la communication interne en permettant la diffusion d'une information plus riche, plus fiable et disponible simultanément pour un plus grand nombre de personnes. La mise en place de portails RH et d'applications collaboratives facilite également l'intégration du personnel. Le rapprochement de HP et Compaq a ainsi été grandement facilité par la fusion extrêmement rapide des systèmes d'e-RH des deux entités. Les entreprises, qui disposent d'applications e-RH déjà opérationnelles, commencent d'ailleurs à chiffrer de plus en plus précisément les gains générés par leurs investissements. »

E-Management

L'e-RH s'impose dans les entreprises françaises

Nouvelles technologies et ressources humaines font bon ménage. Aujourd'hui, plus de 6 millions de salariés en France utilisent au quotidien au moins une application d'e-RH.

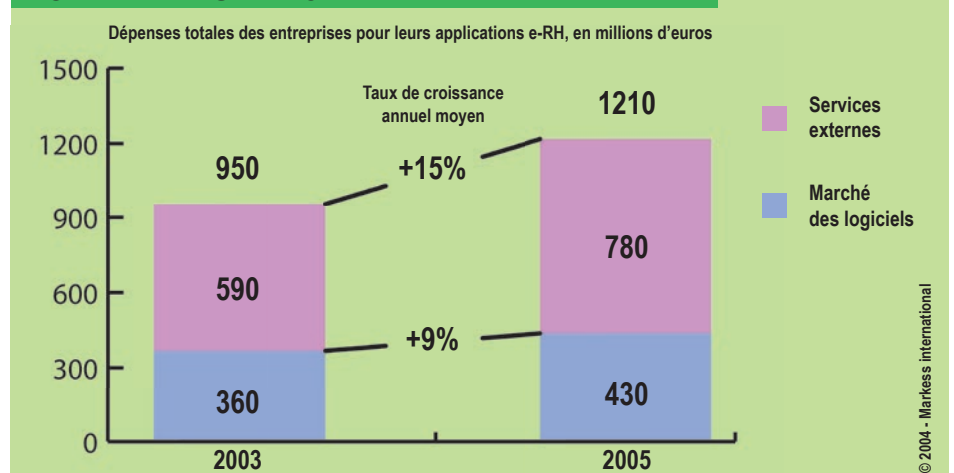
Longtemps perçue comme une entité administrative, la direction des ressources humaines est en passe de devenir une véritable structure de conseil et de soutien dédiée à la valorisation du capital humain de l'entreprise. « *Le développement de nouvelles applications associant ressources humaines et Internet bouleverse les liens entre DRH et salariés* », explique Sylvie Chauvin-Bénech, présidente de Markess International. Le phénomène est d'autant plus important, qu'à en croire cette société d'études, toutes les entreprises de plus de 500 salariés et plus de la moitié (52 %) de l'ensemble des 358 000 entreprises françaises de plus de 6 salariés auraient déjà investi dans une solution d'e-RH. « *Le marché est évalué aujourd'hui à 2,5 milliards d'euros et il progresse de 10 à 12 % par an* », estime Sylvie Chauvin-Bénech. Plus de 6 millions de salariés utiliseraient ainsi au quotidien au moins une des 70 applications déjà recensées sur ce créneau. Les entreprises, qui mettent en œuvre un projet d'e-RH, se focalisent d'abord sur

des applications relativement simples comme la communication et l'information (organigramme, journal d'entreprise, etc.), et l'administration du personnel (tableaux de bord et bilan social, etc.). Elles s'attaquent ensuite aux solutions intégrant des technologies de workflow destinées à faciliter la mobilité, le recrutement et la gestion du temps... Les plus avancées s'intéressent enfin à la gestion des connaissances, à la rémunération et à la paie, à l'ingénierie des compétences, à la demande de services en interne et aux relations sociales et avec les organismes paritaires.

« Une mise en œuvre encore délicate »

La mise en œuvre de tous ces projets se fait encore très progressivement sur des communautés ciblées, qui vont des membres de la DRH eux-mêmes, aux managers puis à l'ensemble des collaborateurs, avec le déploiement d'applications de

POTENTIEL DU MARCHÉ E-RH



► type ESS (*Employee Self Service*). Certaines entreprises optent pour un déploiement par zone géographique ou au sein d'une entité métier spécifique avec une extension, par la suite, à l'ensemble des sites.

« *Le plus difficile n'est ni la conception des applications e-RH, ni leur exploitation mais bien leur implantation* », prévient Sylvie Chauvin-Bénech. Tout projet d'e-RH a, en effet, des impacts organisationnels et humains importants (définition de nouvelles méthodes de travail, externalisation...) et doit obligatoirement être accompagné d'une stratégie de conduite du changement. Tout projet nécessite également des connaissances techniques pour bien être intégré dans le système d'information de l'entreprise : maîtrise des outils, compatibilité des systèmes, reprises des données existantes, sécurité... Son implantation met en relief les enjeux relatifs aux annuaires, qui sont de véritables référentiels d'informations permettant de gérer de façon organisée et hiérarchisée d'impor-

tants volumes de données concernant l'entreprise. Cependant, le recours aux annuaires suppose la mise en place de services réseaux permettant le contrôle des accès des utilisateurs aux informations et aux applications qui leur sont nécessaires. Il faut donc prévoir la prise en

« De l'importance des services réseaux »

place de mécanismes d'authentification et la localisation de toutes les imprimantes, périphériques et serveurs de fichiers partagés. « *Les entreprises qui mettent en œuvre des projets e-RH semblent désormais opter pour des stratégies qui concilient la mise au point d'un véritable backbone RH de type ERP-SIRH, avec une ouverture progressive à l'externalisation de certaines fonctions telles que la paie ou le recrutement* », conclue Sylvie Chauvin-Bénech.

Christiène Brancier

SÉDUITS MAIS PRUDENTS

Dans une récente étude réalisée par BVA (*), les DRH se montrent très positifs quant à l'intérêt du Net pour la gestion des ressources humaines. Pour 99 % d'entre eux, l'intranet permet de disposer d'un mode d'information rapide, d'accélérer les processus de décision (53 %), d'industrialiser les tâches à faible valeur ajoutée (48 %) et de développer les compétences des salariés (44 %). Un DRH sur deux utilise également le Net pour recruter et un sur six a mis en place une rubrique d'autoformation en ligne. Mais si les DRH sont séduits par Internet, ils restent encore prudents : 65 % d'entre eux estiment que l'intranet n'est pas adapté à toute forme de communication interne et 50 % craignent qu'il engendre un accès illimité et indifférencié à l'information. (* *Etude réalisée auprès de 594 DRH d'entreprises françaises de plus de 100 salariés.*)

Le renouveau de votre système d'information **SIRH**

Notre expertise opérationnelle, fonctionnelle et technique SIRH :

- Vos choix stratégiques en matière de solution RH.
- Vos contraintes métiers et habitudes sociales.
- Votre gestion de l'administration du personnel, des ressources humaines, de la paie, des temps et des activités.
- La centralisation des flux d'informations au sein de la fonction RH.

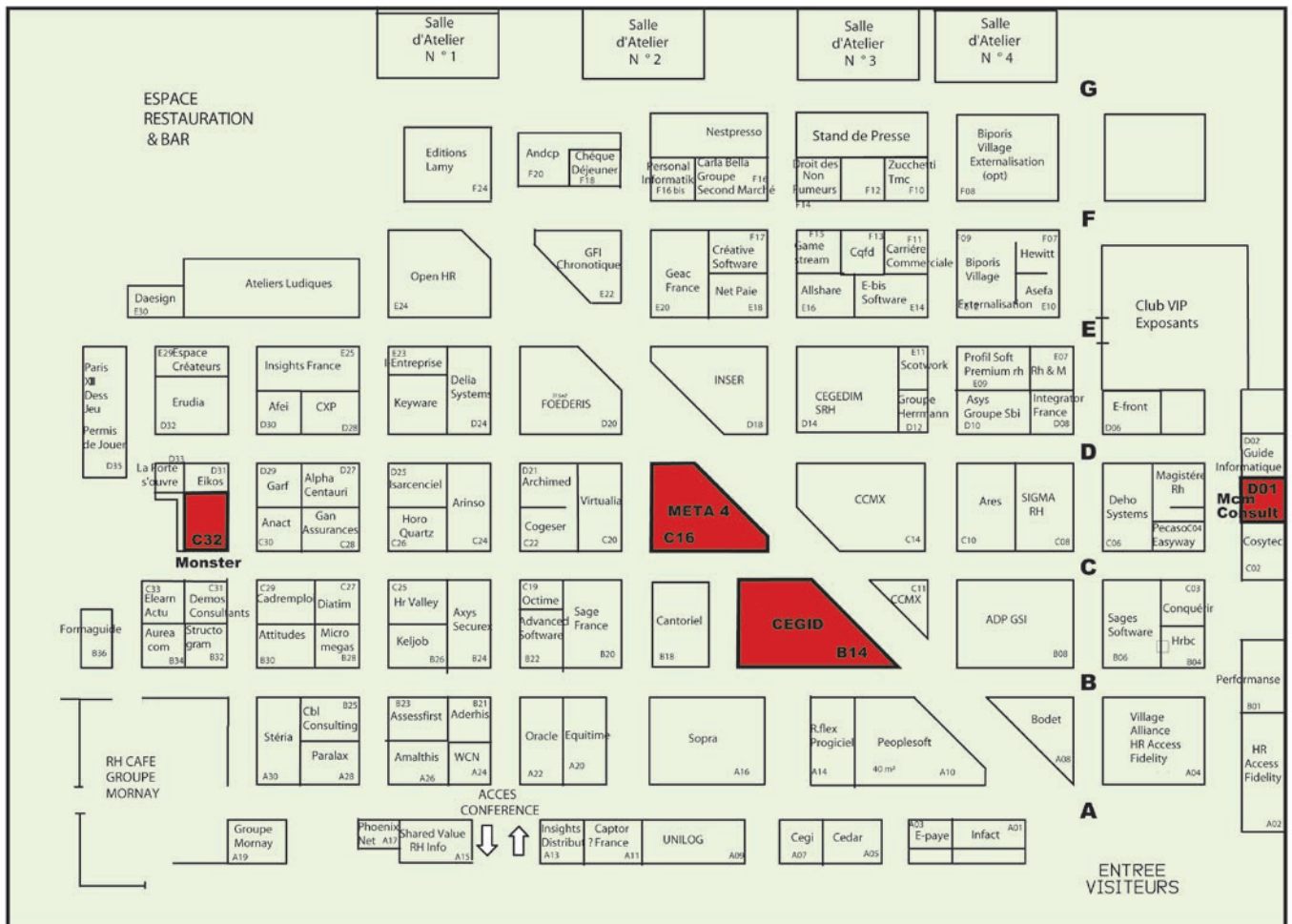
Nos choix technologiques :

- *Stigapip - HR ACCESS V2 à V5*
- *SAP R3 - MySAP RH*
- *PeopleSoft SGRH 8, PeopleSoft WFA, PeopleSoft EIM et PeopleSoft ELM*
- *ZADIG Hypervision - ZADIG Envergure*
- *PLEIADES*

MCM-Consulting

26/28, rue Marius Aupiais - 92300 Levallois Perret
tél. : 01 41 49 19 00 - fax : 01 41 49 19 01
www.mcm-consulting.com

PLAN DU SALON



ACTILUDE.....	D 35	DELIA SYSTEMS.....	D 24	MAGISTERE DRH.....	D 03
ACTION COMMERCIALE.....	F 11	DEMOS CONSULTANTS.....	C 31	MANAGERIS.....	PRESSE
ADERHIS.....	B 21	DIATIM.....	C 27	MCM CONSULTING.....	D 01
ADL SOFT.....	E 09	DNF DROITS DES NON FUMEURS.....	F 14	META 4.....	C 16
ADP GSI FRANCE.....	B 08	E-BIS SOFTWARE.....	E 14	MICROMEGAS.....	B 28
ADVANCED SOFTWARE.....	B 22	EDITIONS LAMY.....	F 24	MONSTER.....	C 32
AFEI.....	D 30	EFRONT.....	D 06	MRH MAGHREB RH.....	D 04
ALLSHARE.....	E 16	EIKOS CONCEPTS.....	D 31	NET PAIE.....	E 18
ALPHA CENTAURI.....	D 27	ELEARNACTU.....	C 33	NET OBTIME.....	C 19
AMALTHIS.....	A 26	ENTREPRISES FORMATION AFPA.....	PRESSE	OPENHR FRANCE.....	E 24
ANACT.....	C 30	E-PAYE.....	A 03	OPTION FINANCE.....	PRESSE
ANDCP.....	F 20	EQUITIME.....	A 20	ORACLE.....	A 22
ARCHIMED.....	D 21	ERUDIA CONSEIL & FORMATION.....	D 32	ORNICAR.....	F 15
ARES.....	C 10	ERUDIA JEUX.COM.....	D 32	PARALAX PLANIFICATION.....	A 28
ARINSO FRANCE.....	C 24	FINANCIAL TIMES.....	PRESSE	PARIS XIII DESS SCIENCES DU JEU.....	D 35
ASEFA.....	E 08	FOCUS RH.....	PRESSE	PARTICIPE FUTUR.....	B 32
ASSESSFIRST.....	B 23	FOEDERIS.....	D 20	PECASO EASYWAY.....	C 04
ASYS GROUPE SBI.....	D 10	FORMAGUIDE.....	B 36	PEOPLESOFT.....	A 10
ATTITUDES.....	B 30	GAMESTREAM.....	F 15	PERFORMANCE.....	B 01
AUREACOM CONSEILS.....	B 34	GAN ASSURANCES IARD.....	D 29	PERMIS DE JOUER.....	D 35
AXYS SECUREX.....	B 24	GARF.....	E 29	PERSONAL INFORMATIK.....	F 16 bis
BIPORIS.....	E 10	GEAC FRANCE.....	E 20	PHOENIX NET.....	A 17
BODET.....	A 08	GFI PROGICIELS.....	E 22	PROFIL SOFT.....	E 09
CADREMPLOI.....	C 29	GROUPE HERRMANN INTERNATIONAL.....	D 14 bis	PROSPICA CONSULTING.....	F 12
CANTORIEL.....	B 18	GROUPE LIAISONS.....	F 24	RFLEX PROGICIEL.....	A 14
CAP PME PMI.....	A 03	GROUPE MORNAY.....	A 19	RH TECH.....	E 07
CAPTOR FRANCE.....	A 11	GROUPE SECOND MARCHE.....	F 16	SAGE FRANCE.....	B 20
CBL CONSULTING.....	B 25	GUIDE-INFORMATIQUE.COM.....	D 02	SAGES SOFTWARE.....	B 06
CCMX.....	C 14	HEWITT ASSOCIATES.....	F 07	SCOTWORK.....	E 11
CEDAR.....	A 05	HORO QUARTZ GT.....	C 26	SECUREX AXYS.....	B 24
CEGEDIM SRH.....	D 14	HR ACCESS FIDELITY.....	A 02	SHARED VALUE / RH INFO.....	A 15
CEGI.....	A 07	HR VALLEY.....	C 25	SIGMA RH SOLUTIONS.....	C 08
CEGID.....	B 14	HRBC.....	B 04	SOPRA GROUP.....	A 16
CENECO.....	D 35	INFAC France.....	A 01	STERIA.....	A 30
CGEY.....	A 10	INSER.....	D 18	SUN MICROSYSTEMS.....	A 10
CHEQUE DEJEUNER.....	F 18	INSIGHTS DISTRIBUTION.....	A 13	TRAC.....	D 35
CIDEM /RH&M.....	E 07	INSIGHTS FRANCE.....	E 25	UNILOG MANAGEMENT.....	A 09
COGESER.....	C 22	INTEGRATOR FRANCE.....	D 08	VAL INFORMATIQUE.....	F 24
CONQUERIR.....	C 03	INTERNET & ENTREPRISE.....	E 23	VILLAGE ALLIANCE HR ACCESS FIDELITY.....	A 04
COSYTEC.....	C 02	ISARCENCIEL.....	D 25	VIRTUALIA.....	C 20
CQFD CADRES 78.....	F 13	KELJOB.....	B 26	VOCABLE.....	PRESSE
CREATIVE SOFTWARE.....	F 17	KEYWARE FRANCE.....	D 26	WCN.....	A 24
CXP INTERNATIONAL.....	D 28	KSA.....	A 10	ZUCCHETTI TMC.....	F 10
DAESIGN.....	E 30	LA PORTE S'OUVRE.....	D 33		
DEHO SYSTEMS.....	C 06	LA TRIBUNE.....	PRESSE		

Liste arrêtée au 19/02/04

Interview : Régis de Cerval, commissaire général du salon Solutions Ressources Humaines

« R.O.I du S.I.R.H et prise en compte du stress sont les deux tendances majeures »

Cette 10^e édition du salon Solutions Ressources Humaines comble tous les besoins des décideurs en entreprise. Quatre grands pôles sont ainsi à leur disposition : informatique, conseil et management, formation et enfin le pôle prévoyance et protection sociale.

Au fil des années, ce salon n'a cessé de se développer et s'est imposé comme le rendez-vous incontournable du début d'année dans le monde des RH. Il présente aussi un très riche programme de conférences et d'ateliers permettant de faire le tour des nouveaux enjeux et des dernières tendances.

A qui s'adresse ce salon ?

Le salon s'adresse avant tout aux responsables de la fonction ressources humaines dans son sens le plus large c'est-à-dire aux DRH, aux directeurs du personnel, aux directeurs de la formation, aux gestionnaires des expatriés et des cadres. Mais le salon intéresse aussi d'autres fonctions également décisionnaires au sein de l'entreprise comme les responsables de la communication interne.

En effet les intranets sont aujourd'hui un vecteur important de la «com interne». Les directions financières sont également concernées, notamment pour l'approche «épargne salariale» ou «rémunération », les bilans de compétences ou, enfin, le recrutement peuvent retenir l'attention de n'importe quel responsable.

Quels grands domaines sont abordés ?

Comme tous les ans, Solutions Ressources Humaines est le seul salon dédié à la globalité de la fonction RH. Quatre grands domaines y sont ainsi représentés.

L'informatique, avec les notions de paie ou de gestion des temps et des activités; le conseil/management, plus particulièrement dédié aux bilans de compétences, au recrutement, à l'externalisation, au coaching ou à l'outplacement; la formation qui regroupe la formation continue, les pédagogies non conventionnelles regroupées sous Ludimat Expo et la formation en ligne que l'on retrouve sur le pôle e-Learning Expo et enfin l'espace prévoyance/protection sociale, avec entre autres les notions d'épargne salariale, de retraite ou les tickets restaurants.

Quelles évolutions constatez-vous dans les attentes de vos visiteurs ?

Il est difficile de dégager une tendance particulière. Néanmoins la réflexion ou les attentes des visiteurs se portent surtout sur le fameux R.O.I (le retour sur investissement) lors de la mise en place de SIRH. Par ailleurs, on assiste dans un tout autre domaine à l'émergence de la prise en compte du stress en entreprise; stress lié à des situations traumatisantes,



Régis de Cerval
Commissaire général du salon Solutions Ressources Humaines


comme lors des fusions/acquisitions par exemple, et qui peuvent avoir un fort impact sur le plan humain et économique de l'entreprise.

Le e-learning a-t-il décollé ?

Après avoir explosé en 2001, le marché du e-learning a subi une très forte récession en 2002-2003 suivant en cela le marché des nouvelles technologies liées à l'Internet. Il semble néanmoins que le e-learning renaît de ses cendres et que les opérateurs s'attachent aujourd'hui plus au contenu qu'au contenant.

Pouvez-vous nous présenter Ludimat Expo ?

Ludimat Expo est le pôle du salon dédié aux pédagogies ludiques non conventionnelles (jeux, théâtre d'entreprise entre autres). Il est très important de savoir que seul le support est ludique, les objectifs en terme de formation restent au cœur des problématiques des entreprises (insertion de personnel handicapé, fusion/acquisition...). Les visiteurs ont l'occasion de mieux apprécier ce type de formation par le biais des ateliers qui se dérouleront tout au long des 3 jours.

FOCUS RH
www.focusrh.com 

CONFÉRENCES

Mardi 2 mars 2004		
10h00 à 12h00	14h00 à 16h00	16h30 à 18h30
C1 - ADP GSI Externalisez vos contraintes administratives pour mieux piloter vos RH.	CP0 Etat de l'art du marché des ressources humaines, cartographies, enjeux et perspectives.	C4 - SHARED VALUE Portail et applications Intranet : l'enjeu du retour sur investissement.
C2 - ORACLE Réussir l'approche métier dans une fonction publique en pleine évolution.		C5 - SOPRA GROUP Les leviers de performance pour le management des compétences.
C3 - CCMX Les nouveaux enjeux et contributions des Portails RH : Bilan et perspectives de l'e-RH dans les entreprises.		C6 - CEDAR Le SIRH : bras armé d'une DRH, business partner.

Mercredi 3 mars 2004		
10h00 à 12h00	14h00 à 16h00	16h30 à 18h30
C7 - NM CONSEIL L'alliance des intelligences : pour retrouver la passion du métier.	C10 - PEOPLESOFT Systèmes d'information RH, gestion de la performance, travail collaboratif, e-learning.	C14 - OPEN HR Créer de la valeur en optimisant les processus administratifs et en développant le capital humain.
C8 - DELIA SYSTEMS La planification opérationnelle : l'élément médiateur du domaine des ressources humaines et de la production.	C11 - GARF VAE et gestion des âges : des pistes pour réduire les pénuries de compétences	C15 - PERMIS DE JOUER A chaque problème RH, sa solution ludique.
C9 - BIPORIS Les facteurs clés de succès de la mutualisation et de l'externalisation des fonctions de support.	C12 - META 4 Bridgestone Europe : une démarche compétence innovante pour une gestion des ressources humaines plus efficace.	C16 - ORACLE Quelles réponses au choc démographique du Papy Boom dans la gestion des ressources humaines ?
	C13 - HR ACCESS FIDELITY (Conférence privée) Construire l'avenir avec nos clients et partenaires.	

Jeudi 4 mars 2004	
10h00 à 12h00	14h00 à 16h00
C17 - IBM BCS Transformation de la fonction ressources humaines et externalisation.	C20 - ARINSO INTERNATIONAL Le challenge de la transformation des RH : recherche d'une équation optimale entre processus, organisation et systèmes.
C18 - UNILOG Une gestion optimisée des effectifs.	C21 - SRH Externalisation de la paie et des RH : gagnez en qualité et productivité.
C19 - ANDCP Qu'est-ce que les grandes entreprises ont à apprendre des PME / PMI ?	C22 - ANACT & PRESENCE PSYCHOLOGIQUE Stress, crise, traumatisme : de la gestion à la prévention.



www.speedfire.com

RH News est conçu et édité par
Speedfire mediArchitects
 7, rue de l'Épée de Bois, 75005 Paris
 DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
 Renaud Chavanne • r.chavanne@infopromotions.fr
 RÉDACTEURS EN CHEF
 Olivier Bouzereau • ob@speedfire.com
 Olivier Saint-Léger • osl@speedfire.com
 ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO
 Christène Brancier • Marina Toussaint

IMPRIMEUR
 Cloître imprimerie
www.cloitre-imp.fr
 RÉGIE PUBLICITAIRE
 Régie Solutions
 01 44 39 85 15



Chantal Barthelemy-Ruiz, consultante Ludimat 2004

« La France est dans le trio de tête de la créativité en formation ludique »

Si vous croisez un clown au détour d'une allée, si l'on vous propose une séance de yoga du rire ou si vous vous retrouvez à pratiquer l'origami au RH café, n'en soyez pas surpris. Pas d'erreur, vous êtes toujours sur le salon Solutions Ressources Humaines !

SFM : Qui sont les principaux acteurs du marché et quelles sont les tendances de Ludimat 2004 ?

Chantal Barthelemy-Ruiz : Dans le secteur de la formation par le jeu et la communication en entreprise, beaucoup d'intervenants sont de jeunes créateurs, et appartiennent à de petites structures. Nous avons tenté de recueillir ce qui se fait de plus innovant dans le domaine et de le dévoiler sur Ludimat. Nous avons voulu présenter des solutions particulièrement interactives et dynamiques pour la formation, aussi bien avec des supports classiques qu'avec des méthodes encore méconnues. Ainsi, sur SRH, un cycle de conférences présente quatre cas d'école : les DRH ou directeurs de formation de quatre entreprises différentes expliquent pourquoi ils ont choisi le jeu pour résoudre leur problématique de formation. De plus, un atelier ludique permanent est le lieu de nombreuses démonstrations de jeux (la hutte du chef, créaménings, les 400 coûts, improvisades...). Le RH Café, avec des démonstrations trois fois par jour, permet, quant à lui, de découvrir des méthodes très visuelles comme le jonglage, l'origami, ou le yoga du rire.

SFM : La formation par le jeu est-elle bien implantée dans les entreprises françaises ?

CBR : Il est vrai que le jeu ne s'utilise pas partout et à tout propos. Cependant, depuis 15 ans, ce secteur a beaucoup évolué. Il y a quelques années, les jeux étaient créés sur

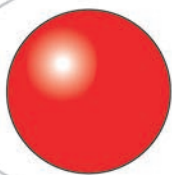
mesure afin de répondre aux besoins des entreprises, mais cela impliquait un coût important. Désormais, il existe des jeux adaptés à chaque besoin, et le retour sur investissement est reconnu comme rapide. Le jeu en entreprise est utilisé en France depuis 35 ans, mais jusqu'ici, il n'y avait pas une variété aussi importante. En fait, ces jeux se sont complexifiés grâce aux nouvelles technologies. La France a une excellente réputation dans ce domaine, et se place dans le trio de tête des pays les plus créatifs, avec la Belgique et le Québec. On sait aujourd'hui que le jeu permet de dépasser les blocages et de tester de nouvelles façons de travailler ou d'approprier de nouvelles compétences. Le jeu, c'est très sérieux !

Propos recueillis par Marina Toussaint

ATELIERS



L'Atelier ludique permanent est un lieu d'échanges et de démonstrations de jeux qui accompagnent de plus en plus les entreprises dans leurs problématiques de communication, de formation, d'intégration, ou de fidélisation des collaborateurs. Citons l'atelier Djembé pour apprendre à organiser ses tâches, « la hutte du chef » pour apprendre le management au quotidien, ou encore « les Bâtisseurs », un jeu de construction pour une meilleure gestion des ressources humaines, sans oublier « créaménings » pour stimuler sa créativité.



RÉGIE SOLUTIONS

**Régie du Groupe Solutions,
1er organisateur de salons b-to-b informatiques,
nous vous proposons de nombreux produits
publicitaires et marketing (insertions magazines,
fichiers, insertions catalogues, etc.).**



Contact : Renaud Chavanne - 01 44 39 85 15 - r.chavanne@infopromotions.fr

Social

L'ANCV favorise les loisirs et les congés pour tous

Pour mieux servir sa cause, l'agence nationale pour les chèques vacances refond ses échanges inter-applications et prépare de nouveaux traitements RH.

Développer le droit aux vacances et aux loisirs pour tous demeure la vocation de l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances. Née suite à une ordonnance de 1982, elle ne dépense pas l'argent public mais fonctionne à partir d'une épargne salariale volontaire, associée à un abondement exonéré de charges sociales pour l'employeur. La formule permet de commander des chéquiers, répartis par la DRH entre les salariés, selon leurs conditions de revenus. Les porteurs présentent les coupons sport ou chèque-vacances pour régler la location d'un cours de tennis, d'un titre de transport, d'un péage d'autoroute, d'un hôtel ou d'un spectacle culturel. Afin d'anticiper l'évolution de ses métiers et une ouverture à l'Europe, l'Agence démarre en 2004 une migration de son organisation. La refonte informatique actuelle érigea de nouveaux services à destination des clients et des prestataires, via l'extranet. D'ici la fin de l'année, d'autres traitements en ressources humaines favorise-

ront la gestion des accès par badges et le suivi des temps de travail. Cette période charnière doit aboutir rapidement à un système d'informations mieux adapté aux processus de l'ANCV, à la fois émetteur de titres et interlocuteur financier de ses clients et des prestataires. « *En interne, on travaille par lots surtout, sans aucun traitement au fil de l'eau. Les commandes sont regroupées puis vérifiées*, explique Gérard Paquier, le directeur des systèmes d'informations. *L'intégration des applications s'effectue par les données, au travers du middleware de Sunopsis qui évite de remettre à plat tous nos flux pour mener des échanges plus rapides avec les clients, les prestataires et les banques* ». Les métiers de l'agence supposent des contrôles comptables rigoureux, proches du back-office bancaire : « *outre la prise de commandes, l'émission de titres et la fabrication de chèques, nous gérons l'encours des chèques en circulation, puis nous les réceptionnons pour traiter leur remboursement* ».

Olivier Bouzereau

CHIFFRES

Un modèle associatif l'économie et le social

Six millions trois cent mille personnes bénéficient chaque année de chèques-vacances acceptés par plus de 135 000 établissements en France et dans les DOM-TOM. Les prestataires réglés sous cette forme, par multiples de 10 ou de 20 euros, retournent les chèques vacances à l'ANCV qui les rembourse sous 21 jours au plus. L'agence perçoit 2 % du montant émis (1 % à l'émission et 1 % au remboursement) et génère aussi quelques revenus suite aux placements financiers effectués entre la réception et le remboursement des prestataires. L'ensemble de ces recettes paye les salaires et les frais des 170 postes budgétaires de l'agence. La petite structure n'a pas besoin de rémunérer d'actionnaires puisqu'elle n'en compte aucun. Son résultat net après impôt sert à subventionner la rénovation d'équipements touristiques à caractère social.



Rencontre Annuelle des Responsables de Communication Interne

23 et 24 juin 2004 – Paris

2^e édition – 70 responsables com 'interne et RH en 2003

« **Développez votre communication terrain pour accompagner le changement** »

Intranet, Cohérence des messages internes/externes, Réseaux de correspondants, Management de proximité, Performance....

Intervenants 2003 :

DANONE, EDF, CARREFOUR, ST GOBAIN, LA POSTE, LAGARDERE, RATP, ALCATEL, SNCF, CNP, CLUB MED, NATEXIS BANQUES POPULAIRES, SCHNEIDER...



Pour recevoir le programme complet, contactez : Céline BOITTIN
 Chef de Projet, INFOPROMOTIONS
 Tél. : 01 44 39 85 05 - Mail : c.boittin@infopromotions.fr

Découvrez les Solutions de recrutement Monster



www.monster.fr

Média, Service et Solutions RH : trois pôles d'expertise qui accompagnent aujourd'hui plus de 3.000 entreprises françaises sur l'ensemble de leur problématique de recrutement.

Diffuser des offres d'emploi auprès d'un million de candidats, chasser des compétences, gérer les candidatures, développer l'image employeur, bénéficier d'un conseil RH pertinent : une offre à forte valeur ajoutée pour les recruteurs et les candidats.

Pour connaître la gamme des Solutions Monster, rendez-vous sur notre stand C32 ou contactez nos consultants au 0 800 915 161



monster.fr
Leader mondial de l'emploi sur Internet

www.monster.fr

0 800 915 161

info@monster.fr

SOLUTION GLOBALE DE GRH ET DE PAIE

*Autoroutes du Sud de la France
Bridgestone Europe
Camaïeu International
Saunier Duval...*

4

**grandes marques, parmi tant d'autres,
pour une même marque de confiance !...
ça donne à réfléchir, non ?**

BUCHI CORPORATE - www.buchi.fr

Editeur international spécialisé dans la gestion du capital humain, Meta4 est une société du Groupe ADONIX.
En concevant différemment les ressources humaines, Meta4 vous apporte les solutions adaptées pour répondre

aux enjeux concurrentiels et de croissance auxquels est confrontée votre entreprise. Plus de 1000 clients dans 18 pays sur 3 continents utilisent déjà notre solution.
Pour en savoir plus : www.meta4.fr

Meta4 Centre Atria - 21, av Edouard Belin 92566 Rueil Malmaison Cedex - Tél. : 01 41 96 22 22

meta4[®]
Groupe ADONIX

Cette avance qui fait la différence