



SI ET DATA MANAGEMENT RH

*Présentation de l'offre
Aurexia*

Février 2021

Aurexia

Les enjeux humains s'intensifient



AUTOMATISATION DES TÂCHES SIMPLES : LES ACTIVITÉS HUMAINES RESTANTES SONT LES PLUS COMPLEXES

Les modes de consommation et les acteurs disruptifs se multiplient. Les recrutements d'experts laissent place aux profils « chefs de projet ».

Les collaborateurs les plus impactés par l'automatisation et l'assistance par l'IA d'ici 2025 seront ceux de la Banque : 40% de leur activité (Observatoire des métiers de la Banque 2018).

Le contexte de crise renforce l'exigence de flexibilité et de réactivité, votre organisation doit être capable de se transformer en permanence : s'affranchir des process et outils chronophages et énergivores pour rester orienté résultat et performance.



LES ATTENTES DES COLLABORATEURS DÉPASSENT LA RÉMUNÉRATION, LE SALARIAT PERD DU TERRAIN

Le management pyramidal traditionnel et le présentisme cèdent la place à la confiance et à la performance.

70 % des salariés seraient plus « loyaux » envers leur employeur s'ils étaient engagés dans une démarche responsable (Bain & Company, The ultimate guide to collaborative engagement, 2020).

Les parcours professionnels ne sont plus verticaux et le nombre de travailleurs indépendants progresse 10 fois plus vite que la population salariée.

En parallèle des enjeux du Data management RH



TÉLÉTRAVAIL ET OUTILS DIGITAUX

Les modes de travail distanciels accélèrent l'apparition de **nouveaux usages** et les **transformations des SIRH**

Travail collaboratif, réseaux sociaux professionnels, temps de partage informel... : le **digital** est plus que jamais **stratégique** pour le **management**

La maîtrise des **risques** liés au SIRH se complexifie, le télétravail rend **poreuse** l'utilisation **professionnelle** et **privée** des **outils**, la superposition des **réseaux** privés et professionnels accroît les risques d'attaque



DATA MANAGEMENT MÉTIER RH

Les professionnels RH et les collaborateurs doivent être accompagnés dans l'**appropriation des usages Data**, plutôt réservés au marketing « clients externes » jusqu'alors

DSI, CDO et DRH doivent **collaborer** afin de garantir la **sécurité** et la conformité des **données collaborateurs**, en lien avec la législation (RGPD notamment)



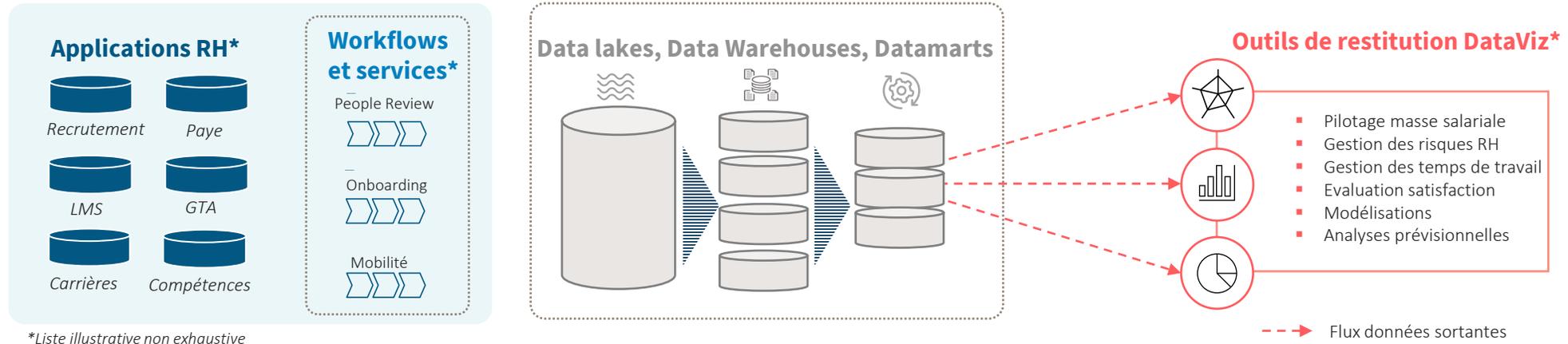
CONTEXTE DE CRISE ET EVOLUTIONS LEGISLATIVES

La crise sanitaire intensifie les besoins de pilotage des données RH :

- Gestion des effectifs présents sur site et en agence
- Alimentation et déploiement des PCA
- Gestion des cas de contamination COVID 19
- RGPD et maîtrise des référentiels RH

Le SIRH : un levier de performance

Sa transformation doit s'inscrire dans une vision prospective et globale afin d'accompagner pleinement la politique RH



Facteurs clés de succès d'un programme de transformation SIRH

Pour un bénéfice optimisé

- 1 Rester centré **métiers** avec un démarche parcours collaborateurs/managers
- 2 Inscrire le projet dans une **vision d'ensemble** SI et Data management
- 3 Assurer une **continuité entre les gouvernances** projet et run SI/Data RH
- 4 Identifier les **projets adhérents RH et communauté** et mettre en place des **instances communes**
- 5 Mettre en place un **pilotage d'impacts** métier des nouveaux outils
- 6 S'assurer de la **réversibilité des données**

- ✓ **Cohérence** de l'architecture et des outils avec les usages métier
- ✓ **Valeur ajoutée** perçue par les utilisateurs, utilisation optimale des outils
- ✓ **Harmonisation** et conformité des référentiels & données RH utilisées par les autres Directions
- ✓ **Rationalisation** des coûts
- ✓ **Validité et homogénéité** des règles de calcul
- ✓ **Sécurité** des données, RGPD

Transformation RH : l'expertise Aurexia pour accélérer la mise en œuvre de vos projets

STRATEGIE TRANSFORMATION RH



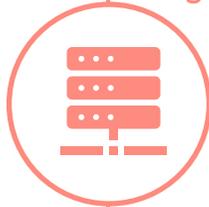
- Aide au développement de votre stratégie de transformation RH : benchmark des stratégies adoptées par les acteurs de la place, benchmarks des solutions/logiciels RH innovants, définition de vos besoins à l'aide d'ateliers avec les métiers
- Mise en place de la gouvernance associée au projet de transformation RH
- Mise en œuvre d'une stratégie de gestion des compétences : cellule d'innovation managériale, prospective métiers
- Révision des politiques et des processus métiers pour les adapter à la stratégie RH

ACCOMPAGNEMENT A L'OPTIMISATION DE VOTRE OFFRE DE SERVICES RH



- Aide à la construction de nouveaux parcours collaborateurs et à la mise en place d'outils de suivi de la satisfaction
- Accompagnement dans l'implémentation des nouveaux modes de travail : organisation du télétravail, « digital workplace » et « activity based office »
- Mise en place d'outils favorisant l'engagement et le lien social : implémentation possible d'une solution développée en interne, Aurexia Social Token

SYSTEME D'INFORMATION ET DATA MANAGEMENT RH



- Mise en place de la gouvernance Data RH
- Accompagnement au choix d'un SIRH via la gestion des RFI/RFP : définition du besoin SIRH, rédaction des RFP et préparation d'un dossier de synthèse des réponses pour prise de décision
- Accompagnement dans la définition des parcours d'usages data, à la création de workflows découlant de la stratégie RH, à l'optimisation des traitements administratifs
- Aide à la création de cellules dédiées à la Data Visualization RH,
- Mise en place d'une veille innovations technologiques RH et SIRH avec Aurexia Finlab

ACCOMPAGNEMENT TRANSVERSAL



Pilotage de programmes

Déclinaison au niveau opérationnel de la stratégie de transformation RH



Conduite du changement

Fédération de tous les acteurs du programme pour garantir son succès



ANALYSE DES ENJEUX LIES A LA TRANSFORMATION DES FONCTIONS RH

- ✓ Présentation des enjeux humains et business associés au data management RH.
- ✓ Focus sur la structure et le fonctionnement des SIRH.

Les enjeux humains s'intensifient

- Automatisation des tâches simples : les activités humaines restantes sont les plus complexes.
- Le rythme de consommation et de création d'informations est en constante augmentation.
- Les collaborateurs les plus motivés par l'automatisation et l'assistance pour l'IA ont été identifiés dans le secteur.
- Le rythme de consommation et de création d'informations est en constante augmentation.
- Le rythme de consommation et de création d'informations est en constante augmentation.

En parallèle des enjeux du Data management RH

- TELETRAVAIL ET OUTILS DIGITAUX
- DATA MANAGEMENT OFFICER
- CONTEXTE DE CRISE ET EVOLUTIONS LEGISLATIVES

Le SIRH, levier de performance

La transformation doit s'inscrire dans une vision prospective et globale afin d'accompagner pleinement la politique RH

Applications SIRH, Workflows et services, Data lakes, Data Warehouses, Data marts, Outils de restitution DataViz

Facteurs clés de succès d'un projet de transformation SIRH

- Aligner votre stratégie avec la vision prospective et globale
- Collaborer et communiquer avec les équipes RH et les autres départements
- Adopter une mentalité orientée business et orientée sur les données
- Structurer les projets SIRH et les accompagner tout au long de leur cycle de vie
- Assurer la sécurité et la confidentialité des données
- Structurer les données, les intégrer et les rendre accessibles
- Structurer les données, les intégrer et les rendre accessibles
- Structurer les données, les intégrer et les rendre accessibles

ZOOM SUR LES CAPACITES D'ACCOMPAGNEMENT D'AUREXIA EN SI ET DATA MANAGEMENT RH

- ✓ Accompagnement à la mise en place d'un gouvernance Data RH et déclinaison opérationnelle.
- ✓ Focus sur notre méthodologie pour les RFI/RF.

Notre accompagnement sur les sujets Data RH et SIRH

Nous disposons d'une expertise complémentaire en Data Management pour répondre à vos besoins Data RH et SIRH

- Transition du SIRH
- Mise en œuvre Data Governance RH
- Valorisation de la Data
- Optimisation des processus opérationnels
- Intégration & API first

RFI / RFP

Pour une sélection d'outils optimisée

Étapes: Analyse de vos besoins, Préparation de la RFI/RFP, Analyse des réponses, Sélection des outils

Illustration de livrables pour les prestations de RFI/RFP

Facteurs clés de succès d'un RFI / RFP

- Une approche structurée de la demande
- Une méthode structurée de sélection
- Une approche structurée de la demande

PRESENTATION DE NOS REFERENCES EN SI ET DATA MANAGEMENT RH

- ✓ Présentation détaillée de nos références SI et Data Management RH.
- ✓ Extrait de notre Benchmark sur les éditeurs de Core SIRH.

Mise en œuvre d'un Data Management Office

Objectif de la mission : Aurexia a assisté son client dans la mise en place d'un Data Management Office (DMO) dans le cadre du déploiement du programme BCS 239.

Nb d'intervenants Aurexia : 12 ETP

Chiffre : 3 ans

Crédits : Contribution au projet de mise en place d'un DMO pour l'année 2023, Assistance au DMO de l'année 2024, Contribution au projet de mise en place d'un DMO pour l'année 2025.

Travaux réalisés : Définition de la stratégie, Organisation de l'office, Mise en place de la gouvernance, Mise en place de la culture Data.

Valeur ajoutée Aurexia : Optimisation de la mise en œuvre du DMO, Contribution à la mise en œuvre du DMO, Organisation de la mise en œuvre du DMO.

Aurexia Usages principaux

Oracle Human Capital Management

Fonctionnels : Gestion des données de recrutement, Gestion des données de formation, Gestion des données de paie, Gestion des données de performance.

Data et reporting : Tableaux de bord, Rapports, Alertes.

Autres : Intégration avec les systèmes existants, Migration des données.

Principaux clients : [Logos of clients]

Accessibilité : [Logos of accessibility standards]

Intégration : [Logos of integration partners]

Vos contacts pour vos projets de transformation SI et Data Management RH



Sam Manoo

Partner Associé

sam.manoo@aurexia.com

+33 (0)6 59 64 75 09

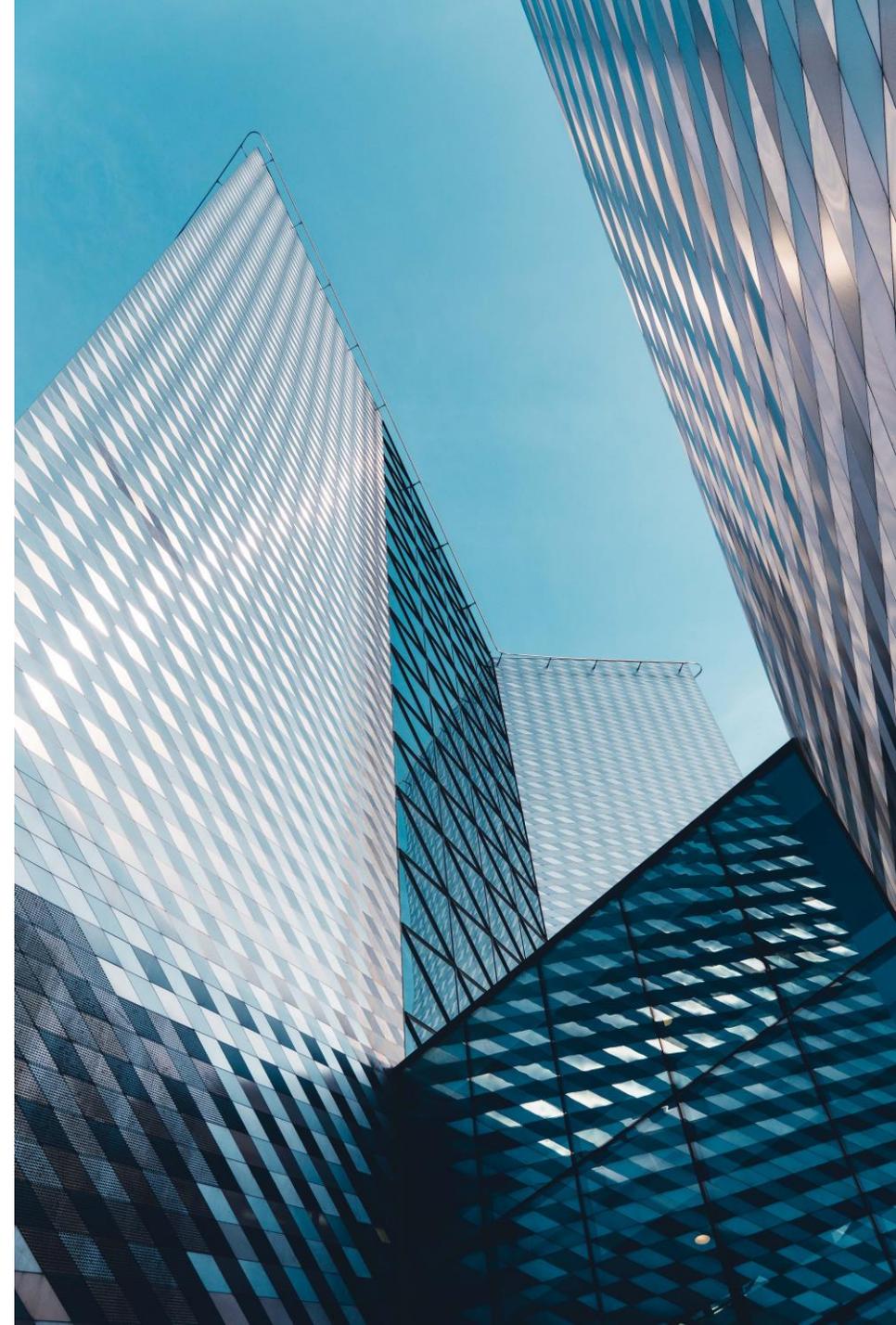


Laure Guilhas

Manager

laure.guilhas@aurexia.com

+33 (0)6 63 36 95 49





Aurexia

Bringing value, together