

Repères :



La conduite du changement dans la mise en place d'un Système d'Information des Ressources Humaines

La mise en place d'un projet SIRH implique la remise en question des pratiques de travail en imposant en particulier un mode plus collaboratif entre les différents services de l'entreprise et le service du personnel.

Ainsi la réussite d'un tel projet dépend essentiellement de la prise en compte de sa dimension humaine, avant sa dimension technique.

En amont de la phase opérationnelle, il est donc essentiel de repérer quelles pourraient être les causes de résistance au changement sur le plan collectif, individuel, structurel et conjoncturel et aussi d'identifier les points d'appui que peuvent être par exemple le management, l'organisation ou la culture de l'entreprise.

De plus, le projet doit être participatif car la participation, à condition de respecter certaines règles, est le point d'entrée d'une dynamique d'implication, d'adhésion et de succès des acteurs dans un processus de changement.

Il s'agit dans les faits d'offrir aux acteurs la possibilité de s'exprimer, d'apporter leurs idées, de faire part de leurs craintes et de contribuer aux choix des solutions techniques.

Bien entendu, il va de soi que le projet doit être accompagné par une communication intense dans toutes ses phases avec trois objectifs : informer, rassurer et mobiliser.