

A quelles évolutions peut-on s'attendre pour les SIRH ?

Depuis plus d'une dizaine d'années, les projets SIRH ont eu pour objectif d'équiper progressivement la fonction RH de logiciels visant à couvrir les principales activités de la Gestion des Ressources Humaines.

Après la Gestion administrative et la Paye, c'est la Gestion des temps qui s'est informatisée pour répondre plus facilement aux exigences de la réglementation sur le temps de travail. La Gestion qualitative des RH s'est outillée à son tour, encouragée entre autres par l'obligation de négocier des accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ainsi que par la mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation.

Par ailleurs, l'introduction de l'usage de l'intranet dans les logiciels RH du marché a permis de mettre à disposition des salariés et du management certaines informations RH, améliorant ainsi la relation salarié/DRH et donnant de vrais moyens aux managers pour gérer et piloter leurs équipes.

Arrivé à ce niveau de maturité des SIRH, faut-il s'attendre à une stabilisation des SIRH existants ou de nouvelles perspectives de projet sont-elles encore à envisager ?

Il faut avoir conscience que la transformation en cours de la fonction RH et de son rôle au sein de l'organisation implique une mutation continue de ses activités qui ne prendront tout leur sens que lorsqu'elles seront outillées et intégrées dans le SIRH.

Par conséquent, de nouveaux projets d'évolutions visant à accompagner cette transformation sont à prévoir et devraient occuper les prochaines années.

Trois thèmes majeurs sont au centre des projets SIRH à venir :

Optimiser et élargir la couverture fonctionnelle existante :

Si les projets SIRH menés jusqu'alors ont permis de couvrir les principales activités RH concernant la majorité des salariés, ils ont cependant souvent mis de côté des processus RH moins courants ou plus complexes à mettre en œuvre et n'ont pas traité de façon dédiée des catégories de salariés nécessitant une gestion particulière.

Par conséquent, on devrait observer une sophistication des modules existants afin d'y intégrer ce que la fonction RH a géré à part jusqu'à présent.

Pour l'Intranet RH il s'agirait, au-delà de communiquer des informations, d'assurer un circuit de validation (workflows) des demandes formulées par les salariés à leurs gestionnaires RH (Absences / Avances de frais / Equipements...).

Sur la partie Gestion des Temps, en plus de la prise en compte des nouvelles réglementations sur le temps de travail, les évolutions devraient porter sur la gestion des 'Activités' des salariés. En effet, peu d'entreprises planifient et suivent les activités de leurs salariés dans leur module de Gestion des temps alors qu'il s'agit d'une demande forte du Contrôle de gestion.

Concernant la Gestion qualitative des RH, des projets ciblés sur la population cadre devraient voir le jour pour répondre à la volonté de mesurer leur performance individuelle, afin d'identifier et de récompenser les cadres à potentiel (en terme de rémunération et de parcours de carrière).

D'autre part, des projets portant sur de nouvelles fonctionnalités d'utilité stratégique sont également à envisager. Il s'agit par exemple de la mise en œuvre d'outils de simulation de la masse salariale (aujourd'hui peu déployés, mais fortement souhaités) ainsi que d'outils d'aide à la décision RH car le SIRH fait figure de parent pauvre des solutions décisionnelles existantes.

Fusionner les SIRH éclatés

La volonté forte d'harmoniser les politiques RH des organisations internationales ou géographiquement éclatées et la nécessité d'afficher des indicateurs sociaux consolidés devraient conduire à une homogénéisation et à une mutualisation des SIRH jusqu'alors multiples et isolés. Des projets SIRH d'envergure sont donc à attendre pour gérer cette problématique.

Procéder à la mutation technologique des SIRH obsolètes

De nombreuses entreprises disposent d'applications RH mises en production il y a plus de 10 ans. Ces applications se caractérisent souvent par une infrastructure technique lourde, une ergonomie peu conviviale, une utilisation rigide ainsi qu'une faible évolutivité.

Des projets SIRH visant à changer de logiciel RH pour bénéficier de solutions à la pointe des dernières technologies offrant une grande convivialité et un accès léger à l'application pour tous (via internet), devraient donc voir le jour sans attendre.

Force est donc de constater que les SIRH sont loin d'arriver à une stagnation tant fonctionnelle que technique.

Reste à convaincre les Directions générales, financières et informatiques de la nécessité de se lancer dans ces évolutions et de poursuivre l'investissement dans des projets SIRH. D'autant plus que de récentes études montrent un rapport coût / qualité des SIRH mitigés selon l'avis des entreprises concernées.

Les apports qualitatifs et économiques des prochaines évolutions feront donc l'objet d'une attention plus marquée.

Jusqu'à présent, l'investissement dans le SIRH visait à gérer des processus en quantité selon des technologies et des infrastructures coûteuses. Les investissements de demain viseront à affiner et optimiser la gestion de l'ensemble des activités opérationnelles RH via des technologies plus légères en infrastructure. Le retour sur investissement pourrait donc réellement apparaître à la suite de ces évolutions d'autant que certaines visent en plus à optimiser la gestion des coûts humains et d'autres à créer de la valeur.