

ANALYSE. Sur le marché des solutions SIRH, deux approches se distinguent aujourd'hui.

D'une part des progiciels SIRH « tout intégré » dont les fonctionnalités couvrent l'ensemble des besoins des services RH et collaborateurs d'une organisation. Et d'autre part, une approche dite « best of breed » qui consiste à s'équiper, pour chaque besoin, d'un logiciel indépendant, hyper spécialisé, conçu spécifiquement pour répondre à une problématique RH. Quels sont les avantages et inconvénients de ces deux approches ? Laquelle privilégier et sur quels critères ? Décryptage.

Outils RH

SIRH intégré ou « *best of breed* » d'applications RH indépendantes : l'heure du choix ?



Cédric Lampin,
responsable marketing
de Bodet Software

SIRH intégrés : les atouts d'un progiciel unique et centralisé

Sur le marché des SIRH en France, les principaux éditeurs ont adopté depuis plusieurs années une stratégie d'intégration. Leur objectif est de proposer une solution de gestion RH complète, répondant à l'ensemble des enjeux RH : gestion administrative du collaborateur, gestion des temps de travail, gestion des talents, gestion de la paie, etc. Ces solutions RH ont en effet un atout indéniable : elles reposent sur un système de données RH unique et centralisé, garantissant une forte cohérence fonctionnelle. Concrètement, toutes les informations RH du salarié

ainsi que les saisies et actions qui le concernent sont imbriquées les unes aux autres et se coordonnent de façon appropriée. Par exemple, si l'on saisit un congé pour un salarié dans un logiciel SIRH global, cette absence sera bien prise en compte sur le planning du personnel et intégrée directement en paie sans ressaisie. Les droits à congés du salarié sont vérifiés, aucune convocation à un entretien professionnel ne pourra alors être planifiée aux mêmes dates et l'information sera consolidée à tous les niveaux hiérarchiques souhaités. Ces intégrations de données et ces contrôles de cohérence sont inexistantes lorsque l'on gère les absences, le plan de formation et la paie sur des systèmes logiciels séparés. Ainsi, les



Avec l'avènement des logiciels en mode Cloud (Saas), une solution SIRH devient beaucoup plus agile et facile à maintenir. »

SIRH intégrés limitent les risques d'erreur et évitent les ressaisies et les duplications d'informations.

Un autre avantage majeur réside dans les gains de temps et d'énergie issus du partage sophistiqué de l'information entre les différents modules du SIRH. Par exemple, lors d'une campagne d'entretiens annuels d'évaluation réalisée sur notre logiciel SIRH global, les besoins en formation identifiés au cours d'un entretien peuvent être saisis dans l'outil et venir enrichir automatiquement le plan de formation prévisionnel N+1. Autre exemple, une demande de télétravail validée peut déclencher la régularisation d'une indemnité de déplacement en paie. Lorsque les données sont centralisées dans un même système, ces échanges sont facilités et ne nécessitent pas la mise en œuvre d'interfaçages complexes.

Enfin, avec l'avènement des logiciels en mode Cloud (Saas), une solution SIRH devient beaucoup plus agile et facile à maintenir. Les mises à jour techniques sont automatiques, les mises à jour légales et conventionnelles souvent incluses et vous bénéficiez régulièrement des nouveautés de l'outil RH.

Du côté des inconvénients, on notera que les SIRH intégrés sont des projets plus complexes à déployer car leur grande largeur fonctionnelle implique de remettre en question des fonctionnements en place et nécessitent – au départ –

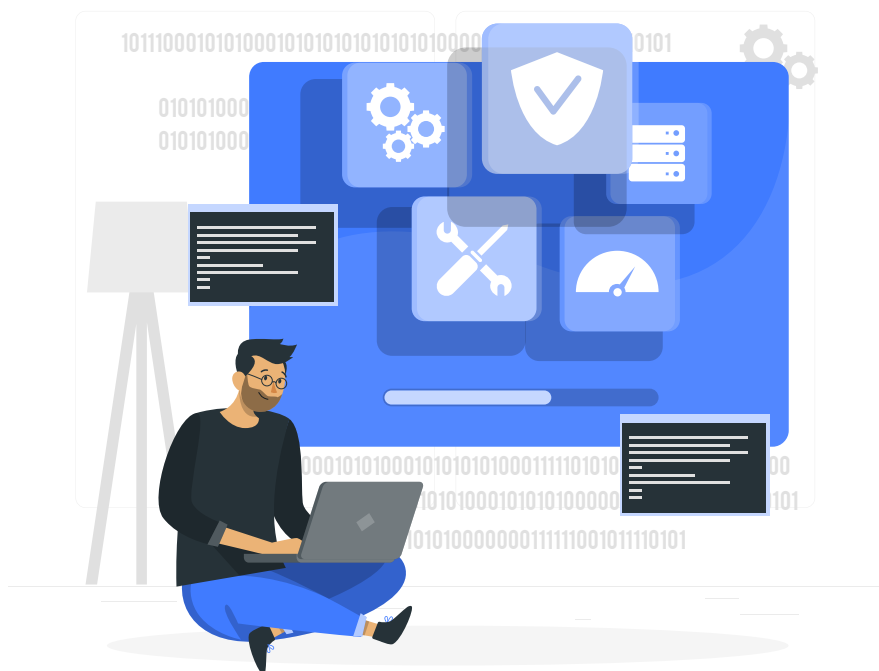
un accompagnement important. Toutefois, les choses évoluent car les SIRH intégrés sont désormais proposés sous forme de modules. Et il devient parfaitement possible aujourd'hui de déployer progressivement les différents modules d'un système centralisé, afin de limiter les résistances au changement et de progresser au final vers une solution complète et cohérente.

Enfin, une dernière critique émise envers les SIRH intégrés concerne le fait que chacun des modules n'est pas systématiquement le meilleur ou le plus complet sur sa catégorie. Un point qui

peut être plus ou moins délicat selon les besoins, mais qui reste à mettre en balance avec les bénéfices apportés par un système de données RH totalement intégré.

Solutions RH « best of breed » : des réponses pointues à chaque problématique RH

Conscients des limites de fonctionnalités au niveau de certains SIRH globaux, de jeunes éditeurs d'application RH, bien souvent des start-up, se sont lancés dans la proposition de modules hyperspécialisés pour chaque besoin RH. Désormais, face à une offre



pléthorique d'applications RH en tout genre, certaines entreprises préfèrent composer leur propre SIRH, en additionnant des offres logicielles indépendantes. Cette approche offre la possibilité de sélectionner l'application la plus pointue sur son domaine ou la plus adaptée au besoin de l'organisation : Par exemple : une application dédiée à la gestion des contrats courts, une gestion de notes de frais spécifiques aux chauffeurs routiers, etc. Les services RH bénéficient ainsi des derniers outils tendances : tchat bot RH, gamification, applications dernier cri, etc. En prime, ce sont des outils RH plutôt légers et rapides à implanter dans une organisation.

Mais ce patchwork d'outils RH a pour principale faiblesse la difficulté à maintenir à jour les données, répétées dans plusieurs systèmes. Il peut rapidement se transformer en casse-tête pour les départements informatiques (maintenance, transfert de données, mises à jour réglementaires, sécurité) et pour les services RH (ressaisies de données, reportings non-centralisés, risque d'erreurs).

Récemment des plateformes RH se sont spécialisées dans l'agrégation de logiciels RH mais le chemin est encore long vers l'intégration parfaite des informations. Les éditeurs historiques de solutions de Gestion des Temps sont habitués depuis longtemps à mettre en place des interfaces de données avec des éditeurs de paie. Mais n'allez pas croire qu'une interface se résume à lier des champs de don-

nées entre eux. Si l'on souhaite que deux systèmes discutent, il faut aussi qu'ils partagent des règles de gestion communes, des informations sur les droits utilisateurs, qu'ils appliquent un ordre de priorité sur leurs traitements,... Tout cela nécessite une ingénierie complexe pour réellement faire dialoguer les systèmes et surtout les maintenir dans le temps. Et cela d'autant plus que les changements de versions sont de plus en plus fréquents chez chaque éditeur.

Une troisième voie est-elle possible ? La nécessité d'une réflexion globale

Au-delà de comparer les avantages et inconvénients de chaque approche, il s'agit d'abord de se recentrer sur les besoins de l'entreprise et de son service RH. On ne le dira jamais assez : l'élaboration d'un cahier des charges reste déterminante en amont d'un projet d'équipement SIRH. Cela permet de confronter les besoins, de les hiérarchiser en interne et de les prioriser. On peut dès lors se concentrer sur les impératifs de la future solution et ne pas se laisser aveugler par la présentation d'applications « wahou ». Sans cette étape de mise à plat des besoins, l'entreprise finit bien souvent par acheter à la va vite des briques individuelles de solutions RH, sans réaliser les atouts qu'elle pourrait tirer à moyen terme d'une structuration réfléchie de son SIRH, qu'il soit en version intégrée ou best of breed. C'est souvent un gâchis financier et beaucoup de temps perdu après coup par les équipes RH et IT.

D'autant qu'en réalité le marché n'est pas aussi caricatural. Les éditeurs de solutions SIRH globales se sont déjà ouverts à la possibilité d'interfacer leur progiciel à des solutions extérieures, via des échanges de données (API, webservices...). Il est tout à fait envisageable d'opter pour un SIRH intégré permettant de sécuriser les processus critiques de gestion des temps et de paie, tout en optant pour une application tierce de gestion du recrutement par exemple. Dans ce cas ici, seules les informations des candidats retenus auront à être déversées dans le SIRH global, ce qui reste simple à faire et sans enjeux de maintenance, ni de mises à jour en temps réel. L'essentiel est de s'assurer que la solution retenue aura la capacité de gérer les enjeux cruciaux de l'organisation, selon ses conventions et fonctionnements spécifiques. ●



On ne le dira jamais assez : l'élaboration d'un cahier des charges reste déterminante en amont d'un projet d'équipement SIRH. »