

5 astuces pour bien choisir son SIRH en Saas



Encore associées uniquement à une dimension administrative il y a quelques années, les Directions des Ressources Humaines (DRH) sont aujourd'hui investies d'un rôle plus actif dans la gestion du bien le plus précieux de l'entreprise : son capital humain.

INTRODUCTION

Pour répondre à cette évolution et pour s'adapter aux nouveaux besoins des collaborateurs, les DRH se dotent de solutions SIRH. Très prisés de la « nouvelle génération », ils permettent une amélioration et une rationalisation de la gestion des activités des employés, une optimisation de la vitesse de circulation de l'information et une meilleure collaboration entre les collaborateurs et le service RH. Les données collectées, centralisées et analysées par le SIRH facilitent la prise de décisions dans l'entreprise.

Bien choisir son SIRH est primordial pour une entreprise dans la mesure où l'outil sera utilisé quotidiennement par l'ensemble des collaborateurs. Il faut parvenir à convaincre efficacement sa direction générale, en lui expliquant en quoi cela peut représenter un levier pour l'entreprise. Les bénéfices sont nombreux, le ROI concret et les résultats immédiats. Mais comment procéder pour bien choisir son SIRH en SaaS ?

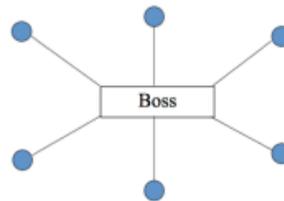
Découvrez nos 5 astuces pour bien choisir son SIRH en SaaS.

01 | Faire un bilan de la situation de l'entreprise

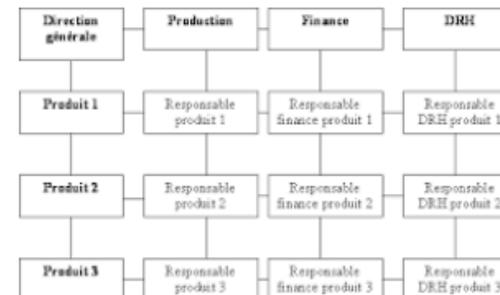
Pour bien choisir son SIRH, il est important de dresser un bilan de la société, de sa structure, de l'organisation du service des ressources humaines vis-à-vis des différents bureaux ou filiales.

Tout d'abord, il faut observer l'organigramme de l'entreprise ; c'est le moyen le plus clair de voir sa structure dans son ensemble. Quel est le type de structure de l'entreprise ? Solaire, hiérarchique, fonctionnelle, matricielle, divisionnelle, etc.

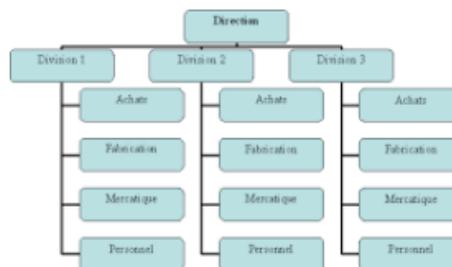
Structure solaire



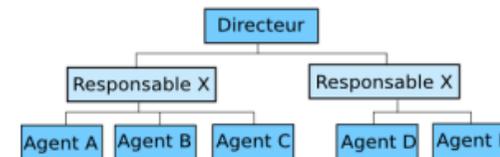
Structure matricielle



Structure divisionnelle



Structure hiérarchique



Structure fonctionnelle



La structure d'une entreprise définit les relations hiérarchiques et fonctionnelles entre les divers collaborateurs. Elle détermine la répartition des responsabilités et du mode de communication interne à l'entreprise. Il est donc très important de savoir les identifier afin de savoir comment gérer votre entreprise et vos employés.

L'étude de l'organigramme permet également d'appréhender ses forces et ses faiblesses notamment au niveau de la communication interne, de la productivité et du fonctionnement des équipes.

De même, un SIRH ne sera pas identique selon la structure du service RH. Est-il centralisé ou délocalisé (au sein de chaque entité juridique, de chaque pôle, de chaque catégorie de produits) ?

Une fois la structure de l'entreprise clairement identifiée, **il faut étudier les processus internes afin d'avoir une vue d'ensemble de l'entreprise.** Pour répondre aux besoins de l'entreprise, il faut bien connaître la façon dont elle fonctionne et les mécanismes de chaque service. Avoir de nombreuses données sur le fonctionnement interne de l'entreprise permet de facilement voir où les processus peuvent être améliorés.

Enfin, une autre étape dans la détermination de la situation de l'entreprise pour l'instauration d'un SIRH est **la prise en compte de ses parties prenantes.** Par exemple, si le degré de résistance au changement des employés tels que les cadres dirigeants est important, il est inutile de prévoir une refonte complète des processus de l'entreprise. En effet, les bénéfices que pourraient induire les changements de méthodes seront contrecarrés par leur absence ou leur trop lente mise en œuvre.

02 | Identifier les besoins de l'entreprise

Lorsque la structure de l'entreprise est claire, il faut ensuite identifier les besoins de l'entreprise : certains process peuvent être optimisés par l'utilisation d'un SIRH. La première étape (bilan de la situation de l'entreprise) est primordiale car il n'y a jamais d'approche systématique pour l'implémentation d'un SIRH : chaque entreprise est différente et le SIRH doit correspondre à ses besoins et ses spécificités. En effet, il est par exemple nécessaire d'identifier **les objectifs et les perspectives d'évolution de l'organisation pour optimiser son choix de SIRH**. Il peut dépendre de la taille actuelle comme prévisionnelle de l'entreprise. Il faut en effet bannir l'approche systématique : rien ne sert de déployer un SIRH si, au préalable aucun besoin n'a été identifié. Le projet doit être en accord avec la culture et la stratégie de l'entreprise.

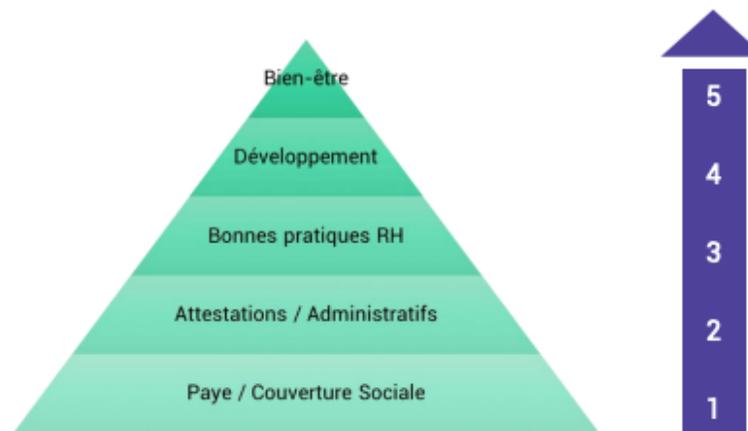
Pour identifier les besoins, il faut avoir une approche « bottom-up » : partir des process de chaque service pour évaluer comment un SIRH peut les améliorer afin de les accélérer. Un SIRH doit avant tout répondre à un besoin opérationnel. Le comprendre est alors nécessaire pour les traduire en outils.

Par exemple, combien d'étapes faut-il pour valider une note de frais ? Un SIRH permettant une validation automatique et un contrôle plus rapide peut être un atout pour une entreprise, alors que pour d'autres, les notes de frais sont seulement plafonnées et peu de personnes interviennent dans leur validation. Leur gestion automatique peut donc être moins essentielle.

C'est la valeur ajoutée de chacun des modules (comprenez ici gestion d'un aspect spécifique de la gestion RH, comme les congés, les notes de frais, le recrutement...) qu'il faut évaluer pour savoir s'il est utile de l'implémenter dans l'entreprise.

La gestion administrative et la gestion des talents constituent les deux composantes de la gestion des ressources humaines. Il est alors nécessaire d'identifier et d'évaluer les besoins de l'organisation pour chacune d'elles.

La Pyramide de Maslow du DRH



La pyramide de Maslow du RH permet d'identifier et hiérarchiser les besoins de l'entreprise. Chaque étape peut se traduire par des solutions SIRH adaptées dont voici quelques exemples :

1. [Paye/Couverture Sociale] Un système SIRH de **production des fiches de paie** permettant une baisse considérable de leurs frais de gestion.
2. [Attestation/Administratifs] Des logiciels de **centralisation des demandes administratives** et leur production (arrêt maladie, gestion des congés, etc).
3. [Bonne pratique RH] **Mise en conformité de l'entreprise** : une centralisation puis une diffusion des informations importantes pour les collaborateurs.
4. [Développement] **Amélioration de la relation RH avec les collaborateurs** : Self-Service, Tableau de Bord Manager, etc. Gestion des entretiens annuels, des formations et e-learning, mise en place de modèle de compétences, etc.
5. [Bien être] **Développement de service aux employés** : CE partagé, team building, réseau inter/intra entreprise, etc.

Ensuite, **il faut hiérarchiser les besoins : indispensable, nécessaire, souhaité, mineur, actuel, futur**. De cette façon, vous pouvez choisir votre SIRH en comparant ce que les différents éditeurs de solutions peuvent vous proposer. Cela vous permettra ensuite de décider l'ordre d'implémentation des différents modules que vous aurez choisi.

03 | Estimer le ROI et définir le budget

Afin de convaincre les décideurs, il faut pouvoir évaluer les bénéfices qu'un SIRH pourra vous apporter. Il faut donc essayer de calculer le ROI (Return on Investment) du SIRH, c'est-à-dire les bénéfices par rapport aux sommes investies.

Le premier bénéfice de l'utilisation d'un SIRH est le **gain de temps**. Les processus étant automatisés et simplifiés, vous pouvez faire en un clic ce qui vous prenait plusieurs minutes auparavant. **Grâce à ce gain de temps, vous pourrez vous consacrer à des activités ayant une plus forte valeur ajoutée**, et vous pourrez par la même occasion améliorer votre ratio effectif RH / effectif géré.

Ensuite, vous **améliorez la performance du service RH** en limitant le nombre d'erreurs : en automatisant un certain nombre de processus, vous évitez la saisie manuelle et réduisez ainsi grandement le risque d'erreur.

La **vitesse de circulation de l'information** vous fait gagner un temps précieux : envoi automatique de notifications, rappels automatiques, transferts de données systématiques... Ce temps gagné peut être réutilisé à des tâches plus bénéfiques à l'entreprise.

L'**automatisation des processus RH** permettra également de faire gagner du temps à l'ensemble des collaborateurs, pas seulement au service RH. Par exemple, les collaborateurs pourront plus facilement gérer les notes de frais, les managers pourront les valider rapidement, le service de comptabilité les valider et effectuer les remboursements en quelques clics. Les dirigeants pourront aussi en profiter car des **alertes automatiques** les préviendront en cas de problème, ce qui évitera une perte de temps pour des vérifications inutiles s'il n'y a aucun problème.

Le **reporting** est un élément à prendre en compte lors de négociations avec les dirigeants et les décideurs car c'est un bénéfice qui les concerne ! Une digitalisation du service RH permet une meilleure collecte des données et donc un reporting plus efficace, personnalisé, automatisé et qui fait remonter la moindre incohérence, le moindre changement. Les tableaux de bord qui sont proposés dans tous les SIRH permettent d'avoir une idée de la situation de l'entreprise en un seul coup d'œil.

Une fois les dirigeants convaincus des bénéfices que l'utilisation d'un SIRH pourra apporter à l'entreprise, il faut établir le budget. Ce budget doit permettre un ROI positif, mais attention à prendre en compte tous les bénéfices, les quantifiables et les non quantifiables (diminution du risque d'erreur, facilité d'utilisation grâce à la digitalisation...).

Ce budget peut être établi sous forme d'une enveloppe globale ou sous forme d'un budget mensuel par salarié. Les SIRH en SaaS sont souvent facturés par utilisateurs car c'est le nombre de comptes utilisateurs qui importe pour l'implémentation.

04 | Comprendre les nombreux avantages d'un SIRH

Un SIRH peut faire gagner beaucoup de temps à l'entreprise, mais pas seulement. Un logiciel de gestion RH permet aussi de faciliter le quotidien des employés donc d'attirer ou de retenir des talents, de faciliter la cohésion des équipes ou encore permettre un accès plus facile à l'information et aux documents personnels. Mettez en avant cette avancée technologique pour pleinement l'exploiter !

En effet, le SIRH permet de faire gagner du temps à tous les employés en évitant des tâches fastidieuses, ce qui améliore leur quotidien, d'autant plus que les outils modernes sont très faciles d'utilisation, intuitifs et personnalisables. Tous les collaborateurs peuvent trouver les informations dont ils ont besoin sans formation.

Un SIRH peut également vous permettre d'attirer ou de retenir vos talents, car plus leur travail est plaisant et les tâches administratives facilitées, plus ils vont vouloir s'investir dans votre entreprise. De plus, un outil moderne et 100% digital séduira les jeunes talents, dont la génération Z.

Les **processus sont plus directs** avec l'utilisation d'un SIRH : en gérant les processus existants plus rapidement et avec moins d'intervention humaine, le logiciel peut fournir une information parfaitement à jour, au bon moment et à moindre coût.

Les SIRH peuvent **collecter tous types des données**, en ayant une vaste source d'information unique. Ils permettent aux managers de créer des analyses variées et des analyses plus approfondies en croisant toutes les données récoltées.

Grâce aux SIRH, les **analyses multidimensionnelles** ne sont plus compliquées. Elles sont intuitives et représentent une plus-value non négligeable à l'entreprise pour prendre des actions correctives et affiner sa stratégie. La base de données étant unique, les risques d'incohérence et de duplication sont limités, les mises à jour sont également plus faciles à effectuer.

La **prévision budgétaire** est facilitée, plus rapide et plus juste. Les managers peuvent utiliser à la fois les situations actuelles et historiques sur les rémunérations fixes ou variables de la base de données pour prévoir les budgets.

L'accès au SIRH en Saas se fait **en ligne et en temps réel**, les coûts liés aux papiers et aux envois par la poste sont ainsi supprimés. La dématérialisation des documents RH est donc un gain important pour une entreprise.

La **sécurité des données** est une dimension essentielle pour le stockage de données RH, l'accès en Saas permet de paramétrer précisément et en toute simplicité quels profils ont accès à quels éléments.

L'**accès facile aux informations** permet aux collaborateurs de trouver les collaborateurs ou les compétences dont ils ont besoin rapidement. De même, le recrutement tant interne qu'externe peut être facilité avec une gestion de la base de données des CV réunis en un seul endroit.

Les **obligations légales** peuvent être un casse-tête pour les RH, d'autant plus que la législation change souvent. Le mode SaaS facilite les mises à jour, et vous permettent d'être toujours au fait de l'actualité RH.

05 | Les détails à ne pas oublier

Les besoins des entreprises diffèrent, c'est la raison pour laquelle le choix d'un SIRH est un choix complexe.

Il faut certes que le logiciel soit en capacité de répondre à tous les besoins (gestion administrative et gestion des talents) mais il ne faut pas oublier des « petits détails » qui en réalité peuvent cacher de très mauvaises surprises.

Il faut savoir clairement ce qui est compris dans le prix d'appel et ce qui ne l'est pas. De nombreux logiciels vont proposer un prix très attractif bien loin du montant de la facture finale.

- L'**implémentation** peut être comprise ou non, et le calendrier d'implémentation des différents modules doit également être connu à l'avance.
- Le **support technique** est souvent sollicité, là encore, il faut savoir s'il est pris en charge par la solution SIRH.
- La **disponibilité** du support est important, s'il devait y avoir un souci, l'aide reçue sera-t-elle suffisante et rapide ?
- L'**écoute du support** et les capacités de personnalisation sont-elles à la hauteur de vos attentes ?
- Les **différents modules** auxquels vous souscrivez sont-ils parfaitement compatibles entre eux ?
- La **compatibilité des logiciels** que vous avez déjà mis en place peut-elle être assurée ?
- Que se passera-t-il, en termes de tarif et d'implémentation, **si votre entreprise grandit** et si le nombre de collaborateur augmente ?
- Si vous décidez de mettre **fin au contrat**, qu'en est-il de vos données ? Dans quelles mesures pouvez-vous les récupérer pour ne pas perdre ce que vous avez construit depuis l'implémentation de la solution ?
- Vos **données** sont-elles suffisamment **protégées** ? L'entreprise porteur de la solution a-t-elle des certifications montrant son implication pour garantir la protection de vos données ?
- Les **mises à jour logiciel** sont-elles incluses dans le prix ou nécessitent-elles des frais supplémentaires ?

06 | Astuce bonus : le plus pour convaincre sa direction

Savoir convaincre sa direction est l'une des étapes essentielle à la concrétisation de votre projet de SIRH. Insister sur les bénéfices d'un système SIRH et son ROI est nécessaire comme vous le démontre les astuces précédentes.

Mais pour faire la différence, il est conseillé de **s'allier avec d'autres parties prenantes de l'entreprise pour appuyer le projet**. A cet égard, le Directeur Administratif et Financier peut se révéler un soutien de taille ! **Insistez sur les bénéfices mutuels qu'apporte la solution SIRH.**

- La **gestion des notes de frais** que propose PeopleSpheres est usuellement une tâche du service comptabilité. Vous pouvez alors expliquer comment le SIRH va faire gagner en efficience ce service.

- Au passage, n'hésitez pas à lui toucher un mot sur **le temps gagné** grâce au module SIRH congés ou entretien en tant que manager.

L'essentiel est d'ouvrir une brèche, un dialogue avec d'autres acteurs décisionnaires de l'entreprise.

CONCLUSION

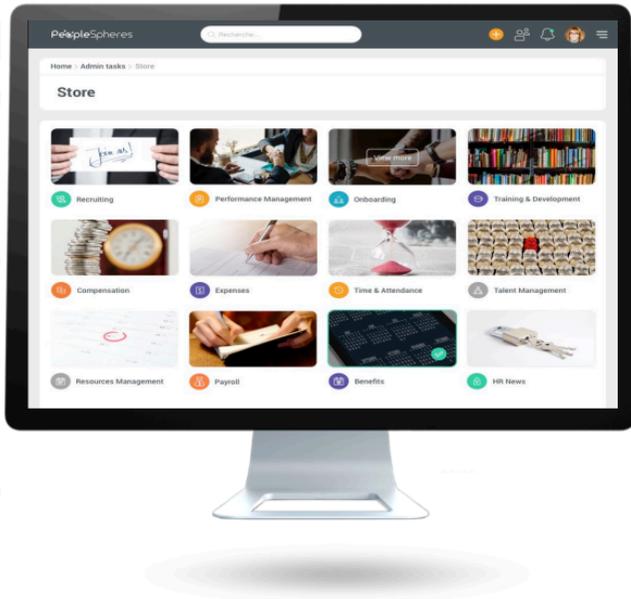
Un SIRH représente un coût important pour une entreprise, il faut bien le choisir pour maximiser le ROI que vous pourrez en tirer.

Pour orienter son choix, il faut respecter ces étapes :

- Définir la structure de l'entreprise
- Définir les besoins de l'entreprise, ce qui pourrait être optimisé ou automatisé
- Hiérarchiser les besoins pour pouvoir établir le calendrier de l'implémentation
- Calculer le ROI pour convaincre les dirigeants
- Définir le budget en fonction du ROI
- Ne pas oublier de prendre en compte les « détails » qui impactent grandement votre utilisation du SIRH (frais d'implémentation, de support, possibilités de personnalisation, compatibilité avec les autres logiciels...)

PeupleSpheres

PeopleSpheres est le premier logiciel SIRH 100% adaptable et modulable en Saas

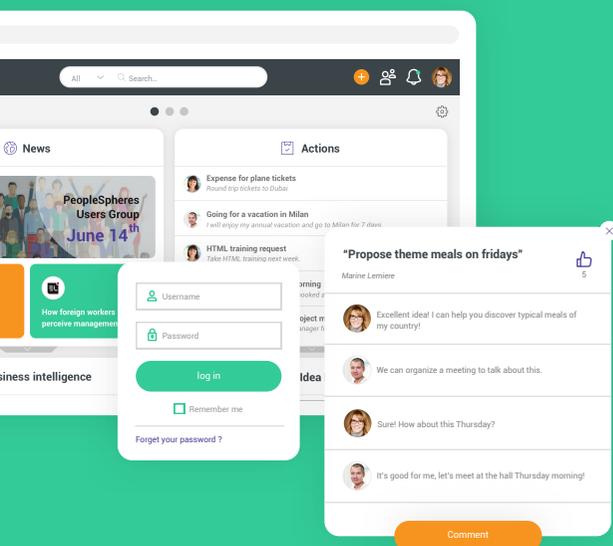


Composé d'un socle SIRH et des meilleurs logiciels RH à la carte, notre solution vous permet de personnaliser votre portail RH en fonction des besoins de votre entreprise et d'accélérer ainsi toute votre gestion RH.

- 1.** **Connectez** vos logiciels RH existants
- 2.** **Ajoutez** les logiciels RH de votre choix
- 3.** **Gérez** toutes vos RH depuis une plateforme unique

Un socle RH aux multiples fonctionnalités

Bénéficiez d'un socle puissant vous permettant de connecter tous vos logiciels RH existants, de synchroniser l'ensemble des données de vos collaborateurs et d'offrir une expérience utilisateur unique.



- Une expérience utilisateur unifiée :
 - Portail RH
 - Profil Unifié
 - Centre de Notifications
 - Actions Cross-Modules
- **Reportings RH Cross-Modules**
- Moteur de workflows **Cross-Modules**
- Place de marché de composants RH (outils, services, contenus)

Les bénéfices pour votre gestion RH

De la gestion administrative à la gestion des talents, choisissez les modules RH selon vos besoins parmi un large choix.

TALENT MANAGEMENT

- Recruiting
- Onboarding
- Training & Development
- Performance Management
- Skills
- Compensation
- Talent Management

ADMINISTRATION

- Leave & Absence
- Expense
- Time & Attendance
- Planning
- Payroll
- Dematerialization of Pay Stubs
- ESDB
- Badge Reader
- Organization Charts
- Digital Safe
- HR Document Generator
- Electronic Signature

- **Gagnez du temps** : sur notre marketplace, choisissez les meilleurs logiciels et connecteurs prêts à l'emploi.
- **Disposez d'un portail RH unique** aux solutions choisies.
- **Adoptez une solution flexible** : vous avez la possibilité d'ajouter ou remplacer des modules RH à tout moment.
- **Connectez vos logiciels** : profitez de l'interopérabilité standardisée grâce à un 'smart connecteur' dédié.