

Salon RH : les managers sous-équipés en outils RH

Une tendance majeure dans la gestion des processus RH consiste à les confier aux managers et aux collaborateurs. C'est ce qui ressort de l'étude « *Optimiser la gestion des processus RH pour contribuer à la performance de l'entreprise en France, 2013-2015* », réalisée par Markess International.

L'enquête, réalisée en France au cours du premier trimestre 2013, a concerné 130 décideurs RH d'entreprises et d'administrations, 107 cadres et managers et 50 acteurs du marché de la RH.

La gestion de processus déportée sur les managers

Il ressort de l'étude que les DRH affichent une forte propension à déporter la gestion de certains processus RH et à les confier à des managers ou à des collaborateurs. 8 managers sur 10 seraient concernés. Ces processus concernent principalement la gestion des congés et des absences, l'appréciation des compétences, le planning des ressources et la définition des objectifs.

La prise de conscience de l'apport des RH à la performance de l'entreprise est très nette. Pour 60 % des décideurs, la fonction RH y contribue. Les gains de performance portent sur la gestion de la masse salariale (61%), par l'optimisation et la réduction des coûts. Sur l'adaptation des ressources internes à l'activité de l'entreprise (57%). Sur l'amélioration de la politique de mobilité interne (54%). Ou encore sur la meilleure prise en compte des risques sociaux, avec une meilleure écoute des souffrances des collaborateurs.

70 % des décideurs interrogés attendent une forte contribution des RH à leur propre performance. Les gains portent sur l'intégration des nouveaux collaborateurs (41%), la formation personnalisée des collaborateurs (40%), le soutien à leur mission (34%), le renforcement de la communication avec les salariés (33%), ou encore la meilleure prise en compte des risques sociaux.

L'inefficacité face aux enjeux

L'étude Markess le confirme, les enjeux de la gestion des processus RH sont importants. Et pourtant, ce que la même étude révèle, c'est le gouffre qui existe entre cette prise de conscience et la réalité du terrain. En effet, 77 % des décideurs et 78 % des managers jugent insuffisante la gestion des processus RH. Les processus administratifs, comme la paye, sont considérés comme efficaces, ils ont été outillés depuis bien longtemps. En revanche, le niveau d'informatisation des autres processus est encore très faible, lorsqu'ils ne reposent pas sur Excel ou sur du papier !

Pourtant les décideurs sont conscients qu'il existe des vecteurs d'optimisation sous exploités, comme l'harmonisation des processus RH (64%), l'automatisation de ces processus RH (59%), la collaboration et le partage d'informations (59%), la consolidation des processus (53%), ou encore leur transversalité (45 %). La proximité (en volume) des réponses démontre l'étendue du chantier à mettre en place, quasiment tout reste à faire dans la majorité des organisations !

Des solutions technologiques

De quoi ont besoin les décideurs ? Les besoins sont multiples et varient selon que l'on soit du côté de la DRH ou de celui des managers. Ils concernent 90 % des managers. Les solutions attendues portent en particulier sur la nécessité de disposer de métriques qui concernent certaines activités. Les existants portent sur le taux d'absentéisme, le taux de turnover, le délai et le coût de recrutement, ou encore le nombre de dossiers de paie traités par un gestionnaire.

Mais les managers attendent plus, comme l'analyse prédictive des données, le reporting, l'agrégation de données RH, le workflow, le portail RH, l'e-learning et les réseaux sociaux. Si l'on excepte la paie et la gestion des congés, les attentes sont donc fortes du côté des IT en charge d'alimenter les managers avec des solutions numériques comme les tableaux de bord, l'intranet, le workflow, la dématérialisation, l'archivage, l'analyse décisionnelle, la consolidation et l'analyse prédictive.

Encore du pain sur la planche, mais pas pour la DSI

Au travers de l'étude Markess, c'est un marché de l'outillage de la gestion RH qui affiche sa richesse potentielle. Les attentes sont fortes, sur de nombreux domaines encore traités manuellement sur une feuille de papier ou sur un tableur. Gestion des recrutements, des talents, de la formation, des plannings, liaison entre les métiers, les services, les DRH, intranet, réseaux sociaux, etc.

À parcourir les allées du salon RH, une autre spécificité nous est apparue, elle aussi forte : la DSI est très (trop) souvent écartée de la démarche. Les éditeurs n'y sont pas étrangers, qui ont été parmi les premiers à adopter le SaaS, dans toutes ses formes, pour consommer des services RH. Une vision qui manque à l'étude, mais les acteurs RH, tant côté fournisseurs que côté utilisateurs, ont-ils envie de l'évoquer ? À moins qu'ils ne se satisfassent de cette absence...

Voir aussi

[Silicon.fr étend son site dédié à l'emploi IT](#)

[Silicon.fr en direct sur les smartphones et tablettes](#)