

# SIRH : état des lieux

L'édition 2011 du Salon Solutions RH avait plutôt été marquée par la morosité. L'édition 2012 a démarré sur les chapeaux de roues... jusqu'à ce que l'ensoleillement exceptionnel du dernier jour, le jeudi 15 mars, ne coupe court aux ambitions des visiteurs qui ont certainement préféré la chaleur des premiers rayons du soleil printanier à celle étouffante des expositions. Peu importe, cette édition est un succès.

## **Le marché du SIRH**

1,8 milliard d'euros, selon PAC (Pierre Audoin Consultants), c'est approximativement ce que représente le marché français de la paie et du SIRH. Un marché qui, comme les autres, doit affronter les aléas de l'économie, mais qui, stratégique pour l'entreprise, continue de progresser. Principale tendance, le SaaS enregistre une progression que PAC qualifie de « *spectaculaire* », supérieure à 15 %, soulignant que « *l'usage en ligne du logiciel est particulièrement adapté aux Ressources Humaines. En effet, l'outil permet à l'ensemble des salariés basés sur différents sites d'échanger des informations RH. Par ailleurs, le contenu et les processus RH sont relativement plus volatiles et nécessitent dès lors des solutions plus flexibles pour soutenir et accompagner les évolutions constantes des pratiques RH.* »

## **Le SaaS fait son trou**

Côté SIRH, la tendance à l'externalisation des services se confirme. Les solutions en mode SaaS (*Software as a Service*) se font toujours plus nombreuses, et même les éditeurs traditionnels s'y mettent. Selon une étude de Markess International, « *environ 10 % des entreprises et administrations ont recours à au moins une solution en mode SaaS pour gérer un périmètre plus ou moins étendu de la fonction RH, de la paie à la gestion des talents en passant par le recrutement.* »

Les pratiques des RH affichent un paradoxe : les services manipulent des données pour le moins confidentielles – noms, adresses, coordonnées bancaires des salariés, informations de santé, etc. – mais ils figurent également parmi les premiers à s'être externalisés, la paie en tête. Autre particularité du secteur, une bonne partie de cette externalisation se pratique en dehors de la DSI ! Bien qu'encore marginales, les RH en mode SaaS représentent déjà, toujours selon Markess International, un marché estimé à 190 millions d'euros, soit environ 10 % du marché global des logiciels et services IT associés aux ressources humaines. Et elle devrait sensiblement croître dans les prochaines années.

## **Pourquoi le SaaS dans les RH ?**

Les solutions dédiées à ces services sont spécifiques, et à ce titre échappent généralement à la couverture de la DSI, qui dans ces conditions s'oppose finalement peu à ce qui pour d'autres métiers serait assimilé à une dérive. Pour les décideurs RH, au contraire, le SaaS est synonyme de souplesse, d'agilité et d'innovation, avec un bonus économique lié à la facilité de mise en œuvre et d'exploitation. Les DRH doivent relever de nouveaux défis, auxquels le SaaS apporte une réponse :

– La gestion des talents, internes et externes, grâce à la gestion des compétences, de la

performance, des carrières et des successions, ainsi que des recrutements ;

- La mobilité et le nomadisme accrus des collaborateurs ;
- La dispersion géographique des collaborateurs sur des sites multiples et distants ;
- La variation des effectifs (baisse ou hausse d'activité, saisonnalité, fusions/acquisitions...), qui demande un ajustement au nombre d'utilisateurs effectifs et les volumes gérés, et simplifie l'ouverture d'un compte ou sa fermeture ;
- La maîtrise des budgets, avec un accès aux solutions par abonnement, des dépenses d'exploitation et non d'investissement ;
- L'intégration de la nouvelle génération de collaborateurs, habituée à des solutions reposant sur une interface intuitive et un accès aisé à partir d'un navigateur web ;
- La (re)création d'un tissu social entre les collaborateurs et l'entreprise, grâce à des outils de communication adaptés tels que les réseaux sociaux d'entreprise, outils de collaboration, portails... accessibles en tout lieu et à tout moment.

## Les progiciels de recrutement en forte progression

Depuis deux ans, les entreprises ont accéléré leur équipement en progiciels de recrutement. Selon la 4e édition du *benchmark* SIRH Danae, réalisée en 2011, le taux d'équipement des entreprises serait de 68 %, et les projets toucheraient encore 7 % supplémentaires. Et dans 71 % des cas, les entreprises auraient fait le choix du mode SaaS ou ASP. Nouveau paradoxe, les solutions de gestion du recrutement ne seraient majoritairement pas intégrées au SIRH. L'acquisition récente de SuccessFactor par SAP pourrait donner un coup fort au marché pour aller vers plus d'intégration.

Une solution de recrutement pour quoi faire ? Les fonctionnalités les plus utilisées par les entreprises concernent les catalogues des offres (82 %), la multidiffusion des offres (74 %), le vivier de candidatures spontanées (68 %), et le tri et le filtre des CV et des candidatures (65 %). L'étude Danae révèle par ailleurs que la gestion de la mobilité interne est de moins en moins présente dans les progiciels de recrutement. Cette mission est désormais dévolue à la GEPC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences).

## Le marché du e-learning se cherche

Le marché du *e-learning*, de la formation professionnelle s'appuyant sur le numérique, a enregistré une forte accélération en 2011, de 25 % selon le cabinet Fêfaur. La croissance devrait se maintenir jusqu'en 2015... grâce aux PME. En effet, le marché des grandes entreprises affiche au contraire une décélération. Certains secteurs font preuve d'un surprenant dynamisme, en réalité ils sont portés par l'évolution des réglementations et la demande de plus en plus forte de certification des salariés. C'est l'exemple de la santé.

En revanche, le modèle français de la formation professionnelle, qui impose que ce soit l'employeur qui soit à l'initiative de la formation de ses salariés et sur la base d'un budget 'imposé', ne milite pas pour les nouveaux modèles de formation. Dans ces conditions et à l'opposé des pays anglo-saxons, le LMS (*Learning Management System*), l'accompagnement des personnes impliquées dans un processus d'apprentissage, base de l'autoformation, peine à se déployer. Là encore l'avenir appartient aux PME. Qu'en sera-t-il des nouvelles approches de formation, apprentissage informel, *social learning*, *mobile learning* ? L'avenir nous le dira.

Enquête réalisée en collaboration avec Marie-Christine Flahault.

---

*LIVRE BLANC 'Talent Management'*

Un livre blanc, téléchargeable gratuitement, explique comment Oracle Fusion talent Management accompagne les employés, responsables et dirigeants grâce à une évaluation ponctuelle des performances du personnel, et sa fonctionnalité de veille intégrée permettant aux responsables et administrateurs RH de surveiller et gérer efficacement le processus global de gestion des performance. [Cliquer ici](#).