

SIRH : le futur est dans la création d'écosystèmes

A l'heure où l'uberisation gagne les RH, directions des ressources humaines, professionnels des systèmes d'information et fournisseurs de solutions doivent main dans la main redéfinir ce que seront demain les RH digitales. Au cœur de ce changement, la création d'écosystèmes qui favorise l'interaction et l'innovation à travers une nouvelle forme de SIRH 3.0.

Longtemps, les SIRH (systèmes d'information des ressources humaines) ont hésité entre deux extrêmes : certains se sont contentés de répondre à des besoins spécifiques, paie, social, frais, formation, etc. ; d'autres, au contraire, ont cherché à couvrir indistinctement tous les sujets. L'heure n'est plus ni au silotage des fonctionnalités – reflet d'une atomisation du marché du SIRH - ni aux « mastodontes » dérivés de l'esprit ERP, mais à une approche à la fois intégrée et ouverte, radicalement différente, nourrie autant de la transformation des entreprises que du changement des usages.

Finis, sous leur forme actuelle tout du moins, les outils pure players ultra-spécialisés d'un côté et les solutions généralistes figées de l'autre ! Passés du mode de vente de licences au Saas (Software as a service), qui les a démocratisés avec le cloud, les SIRH ont à anticiper une nouvelle évolution, et pas des moindres...

Les futurs SIRH 3.0 devront surfer sur la vague d'uberisation de la société qui touche aussi le travail et la relation entre l'entreprise et le collaborateur (plus d'indépendance, plus de flexibilité). C'est en s'appuyant, à l'image d'autres secteurs, sur la plateformes des organisations que les entreprises, avec leurs DSI et DRH, mais aussi les acteurs du marché, pourront en co-création aborder ce tournant stratégique.

« FullSuites RH », des plateformes au service des usages

Commençons par les préoccupations immédiates. Dans un marché des SIRH fortement concurrentiel qui complique le choix pour les DRH et challenge gravement les acteurs, quelques lignes de fond se dessinent sur le court terme.

Selon une étude de Gartner⁽¹⁾ publiée en novembre 2018, la tendance est aux « FullSuites RH » (solution RH complète : administration RH, gestion des talents, temps et planification, interface paie) qui ont le vent en poupe et présentent aujourd'hui leurs meilleurs atouts au détriment des pure players.

L'étude indique notamment que ces FullSuites permettent des économies d'échelle importantes en termes d'intégration, par opposition à l'emploi d'une multitude de SIRH différents ou de modules verticaux qui peuvent être centrifuges... Ce mode génère aussi des données cohérentes et de meilleure qualité, sans risque de déperdition de l'information lorsqu'elle est transférée sur différentes applications. La même data transite sur l'ensemble du dossier collaborateur. Ajoutons à cela la complétude fonctionnelle, le paramétrage pour s'adapter finement aux spécificités des entreprises mais aussi aux particularismes locaux...

Dans l'offre FullSuites d'Aragon-eRH, citons la planification opérationnelle. Construire le planning de ses collaborateurs est souvent un casse-tête chronophage. Grâce à notre solution, nous avons constaté chez nos clients que le temps de production du planning pouvait être réduit de 4 heures à 10 minutes.

Les technologies les plus avancées peuvent aussi se greffer. Comme l'IA pour analyser la smart data, ou le Core HR, c'est-à-dire toutes les données fonctionnelles et collaborateurs (information du personnel, gestion de la paie, règlements internes et régionaux, complémentaire santé...) pour élaborer des scénarios prédictifs, notamment en matière de recrutement ou de gestion de carrière. La demande de la part des entreprises est très forte à cet égard.

Développer des passerelles avec son écosystème

Cependant, et plus largement, avec la mondialisation et la digitalisation galopante, il faut aller plus loin !

Il est nécessaire de s'adapter aux changements profonds induits par l'uberisation du monde du travail : des modes de collaboration avec l'entreprise qui changent, le télétravail qui s'étend, un recours massif à des collaborateurs extérieurs et freelance... Le tout avec l'arrivée de la génération des millenials. La gestion RH est aussi impactée par l'évolution des solutions (comme le machine learning) et des méthodes (co-création, partenariats...). L'heure est à une nécessaire ouverture à la fois pour les acteurs du marché et les entreprises.

Ainsi les éditeurs de solutions, que ce soit de « gros » SIRH ou de plus souples FullSuites, font appel à des start-ups ou des pure players pour développer des modules complémentaires ou des applications tierces, voire des API. Le SIRH devient alors une sorte de hub pour encapsuler de nouvelles solutions sur des champs fonctionnels très pointus, comme les serious games, les MOOC.

Les entreprises, de leur côté, doivent abolir les frontières entre le SIRH et leur écosystème. Comment ? En créant leur « plateforme RH » afin d'harmoniser leurs processus, de partager un Core HR commun à toute l'entreprise mais aussi à leurs freelance ou fournisseurs, de créer des référentiels groupe, des réseaux sociaux, d'échanger des connaissances à travers des tutoriels... Le SIRH devient alors un levier important pour une gestion plus humaine de l'entreprise, plus « user-centric » et agile.

Cette intégration RH dans l'écosystème global de l'entreprise est bien le fil rouge qui va nous guider vers le SIRH 3.0 des années à venir.

⁽¹⁾ Etude Gartner – 2019 HR Executive Priorities

Pour nous rencontrer :



01 41 67 32 40



www.aragon-erh.com



contact@aragon-erh.com

