



Transformation de  
la fonction RH et  
nouveaux enjeux :

**Les réponses du SIRH**

## Table des matières

Conviction.....	1
Nouvelle dynamique et nouveaux enjeux : Pourquoi la fonction RH se transforme-t-elle ? .....	3
Un rôle transverse de plus en plus affirmé .....	3
Le frein des systèmes anciens et obsolètes .....	4
Un changement d'envergure, de nouveaux besoins.....	6
Gagner du temps et décentraliser la fonction RH.....	6
Homogénéiser le parc d'applications .....	8
Collecter, analyser et prévoir.....	9
La proposition de valeur du SIRH : un moteur de la transformation digitale .....	10
Les suites RH intégrées : une tendance appelée à perdurer.....	10
Des avantages réels pour les directions des ressources humaines .....	10
Une maîtrise des coûts opérationnels.....	11
Une fiabilisation et une meilleure exploitation des données RH.....	12
Une utilisation optimale des données.....	14
La réduction des tâches chronophages.....	14
L'amélioration de l'attractivité et de l'expérience collaborateur.....	15
Conclusion.....	15
À propos de Markess by Exægis .....	17
À propos de SIGMA-RH .....	17
Méthodologie.....	17
Biographie de l'analyste .....	17



## Conviction

La crise sanitaire est à présent passée et l'activité a repris dans tous les secteurs. Les changements qu'elle a impulsés lui survivent et transforment le quotidien des entreprises. Un retour en arrière n'est plus envisageable, sous peine de voir leur activité ralentir et leurs performances diminuer. L'intérêt des organisations pour la digitalisation de leurs processus en ressort donc renforcé. La fonction ressources humaines a été mise sous le feu des projecteurs pendant cette crise. Entre les difficultés de recrutement, la mise en place du télétravail et les évolutions du cadre réglementaire, elle a été sollicitée plus que de coutume.

À la sortie de la crise, les lacunes en matière de digitalisation des processus RH sont apparues au grand jour. L'une des principales problématiques est l'éparpillement des données RH. Celles-ci sont encore trop souvent disséminées dans plusieurs outils qui ne communiquent pas forcément entre eux, ou dans des formats différents, ce qui les rend parfois inexploitables. Cela constitue un frein au travail des directions des ressources humaines (DRH) qui doivent appuyer leurs décisions sur des données chiffrées. Pour elles, renforcer leurs outils et disposer de solutions rapides, modernes et modulables est une nécessité.

On assiste également à un changement dans la manière dont les DRH conçoivent leur digitalisation, avec une qualité de vie au travail désormais au centre de leurs préoccupations. Les nouveaux modes de travail issus de la crise se sont pérennisés et éloignent physiquement les équipes de leurs entreprises. Au-delà de son apport dans l'amélioration de la gestion de l'administratif, le SIRH est maintenant vu comme un outil efficace pour optimiser l'expérience collaborateur. L'objectif est de lui proposer une expérience de qualité et de le mettre au centre de la production de données. Plus que jamais, les talents sont au cœur des politiques des entreprises et leur rétention passe par la mise en place d'un environnement de travail adéquat. Le recrutement, l'*onboarding*, la marque employeur, les évaluations salariés prennent une nouvelle importance et nécessitent des réflexions profondes. Pour répondre à cette responsabilité croissante, les départements RH se doivent d'accélérer la digitalisation des processus connexes à la paie et à la gestion administrative afin d'avoir une vision globale de l'activité de l'entreprise. Selon la taille des entreprises, les enjeux diffèrent, mais les décideurs arrivent au même constat : ils ont besoin de solutions permettant de centraliser leurs données, de leur fournir une vision à 360° et de s'interfacer avec les logiciels existant déjà dans leur système d'information.

Les grandes entreprises (GE) ou les entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont encore plus touchées par ces enjeux de centralisation des données, de gouvernance et d'uniformisation des processus, a fortiori quand elles doivent gérer des filiales à l'international avec des contraintes administratives plus complexes. Dans la dernière enquête réalisée par Markess by Exægis, 88 % des décideurs RH de grandes entreprises et d'ETI considèrent prioritaire la nécessité d'accroître la valeur stratégique des données RH.

Nous aborderons dans ce livre blanc les transformations qui prennent place au sein de la fonction RH, les besoins des DRH au regard de ces changements, et la manière dont le SIRH se positionne pour accompagner l'évolution de la fonction.



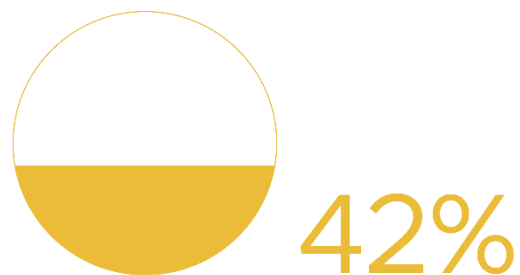
# Nouvelle dynamique et nouveaux enjeux : Pourquoi la fonction RH se transforme-t-elle ?

## Un rôle transverse de plus en plus affirmé

Toutes les conditions sont réunies pour que les départements RH deviennent des ambassadeurs de la transformation digitale au sein de l'entreprise. Le télétravail perdurant, l'organisation du travail est un sujet qui implique de nouveaux enjeux et usages (le maintien de l'engagement, la fluidité de l'environnement, les règlements, etc.).

La DRH est devenue en partie responsable de la conception d'un environnement de travail qui émule et entretient la performance. Un rôle qui renforce sa proximité avec la DSI sur des sujets tels que l'urbanisation du système d'information, la conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD), la gestion des droits utilisateurs ou le parcours digital du collaborateur.

Mettre en place ces environnements doit concilier efficacement présentiel et distanciel et devient un élément stratégique. En effet, la qualité de la « *digital workplace* » devient un critère de recommandation des collaborateurs et joue un rôle dans leur rétention, surtout dans les ETI et GE.



des collaborateurs déclarent que la qualité de la « *digital workplace* » influence leur propension à recommander leurs organisation

● SOURCE : NEXTHINK

Pour ces raisons, la compétitivité de l'entreprise est de plus en plus liée à une marque employeur forte pour fidéliser ses collaborateurs et attirer de nouveaux talents. Pour relever ces défis, les organisations misent sur trois leviers : l'agilité et l'adaptation rapide face au changement, l'optimisation de leurs processus internes et l'amélioration de l'expérience collaborateur.

Pour les DRH français les 5 premiers thèmes rendant leur fonction plus efficace concernent

**77%**

La **qualité** du dialogue social

**67%**

L'**évolution** du SIRH

**63%**

La **digitalisation** des processus RH

**62%**

La mise en place des **tableaux de bord** extra légaux

**52%**

L'**analyse** de données RH

● SOURCE : BAROMÈTRE 2022 : LES RH AU QUOTIDIEN. LES ÉDITIONS TISSOT

## Le frein des systèmes anciens et obsolètes

Peu adaptées aux enjeux actuels, les solutions installées sur site - ou « *on premise* » - constituent le principal frein à la transformation des ETI et GE françaises. L'« *on premise* » constitue un héritage applicatif non négligeable pour ces dernières qui se retrouvent **partagées** entre leur besoin d'innovation et les investissements lourds concédés dans des solutions métiers devenues obsolètes.

Les 3 premières raisons citées par les entreprises pour implémenter un SIRH



**26%**

La recherche de meilleures fonctionnalités



**20%**

L'augmentation de l'efficacité de l'entreprise



**17%**

Pour supporter la croissance de l'entreprise

● SOURCE : SOFTWAREPATH 2022



En matière de logiciels, la fonction RH a souvent été considérée avant la crise comme le « parent pauvre » de l'entreprise. Ainsi, 58 % des décideurs interrogés par Markess by Exaegis soulignent un manque de budget alloué à la digitalisation de la fonction RH ou une répartition inégale des budgets entre la DRH et les autres directions de l'entreprise, telles que la relation client ou le commerce.



des RH interrogés pour l'édition 2022 du « Baromètre : Les RH au quotidien » sont partie prenante au Comex

● SOURCE : BAROMÈTRE 2022 : LES RH AU QUOTIDIEN. LES ÉDITIONS TISSOT.

Aujourd'hui, cette situation est en train d'évoluer avec une fonction RH qui a pris de l'importance depuis la crise, notamment en raison de la place centrale qu'elle occupe au sein de l'organisation du travail. Le nombre croissant de directeurs des ressources humaines présents dans les comités de direction en témoigne.

Les entreprises, dans leur ensemble, ont compris l'importance des enjeux tels que la rétention des collaborateurs et la digitalisation des systèmes RH. Les départements RH souhaitent ainsi disposer d'outils plus souples, fonctionnels et interconnectés. En conséquence de ces investissements, les directions des ressources humaines ne sont plus attendues uniquement sur des tâches administratives. Selon le Baromètre 2022 des « RH au quotidien » des éditions Tissot, 69 % des décideurs RH interrogés (sur un échantillon de 825 participants) confirment que la fonction RH se complexifie et ont conscience de ce nouveau rôle.



## Un changement d'envergure, de nouveaux besoins

Dans un contexte économique en constante mutation et devant les changements de la relation au travail, les directions des ressources humaines occupent un rôle pivot. Leur premier objectif est d'apporter de la stabilité et de la croissance à leur organisation. Elles doivent conduire non seulement la transformation interne, mais aussi la modernisation de leurs propres processus. Cela implique d'améliorer l'accès des salariés aux services RH et de se doter de compétences analytiques afin de conseiller efficacement leurs dirigeants. Leur deuxième objectif est de s'outiller en intégrant des technologies qui leur permettent de passer le cap du constat vers l'anticipation. Dans cette optique, les gains de temps obtenus grâce à la digitalisation de leurs processus et la centralisation de leurs données permettront aux départements RH d'affecter davantage de temps à l'analyse et à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise. La démarche des DRH peut être synthétisée autour des axes qui suivent :

### Gagner du temps et décentraliser la fonction RH

Dans leur étude, les éditions Tissot relèvent également que dans une journée de travail de huit heures, **63 % des services RH consacrent au moins la moitié de leur temps à des tâches administratives**, ce qui constitue un frein à la croissance des entreprises. Les tâches administratives sont, en effet, chronophages et sont devenues plus complexes avec l'évolution des cadres juridiques et l'internationalisation des entreprises. À travers la digitalisation de leurs processus, les décideurs RH ont trois attentes fondamentales : simplifier le suivi des évolutions réglementaires (45 %), alléger les tâches de saisie et les erreurs de ressaisie (42 %), et simplifier les procédures RH (42 %).

### 3 attentes fondamentales des DRH à travers la digitalisation de leurs processus

Les RH interrogés souhaitent :

**45%**

Avoir plus de simplicité pour **suivre** les évolutions réglementaires

**42%**

**Alléger** les tâches de saisie et les erreurs de ressaisie

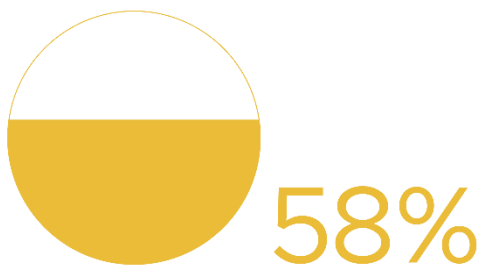
**42%**

**Simplifier** les procédures RH

● SOURCE : BAROMÈTRE 2022 : LES RH AU QUOTIDIEN. LES ÉDITIONS TISSOT.



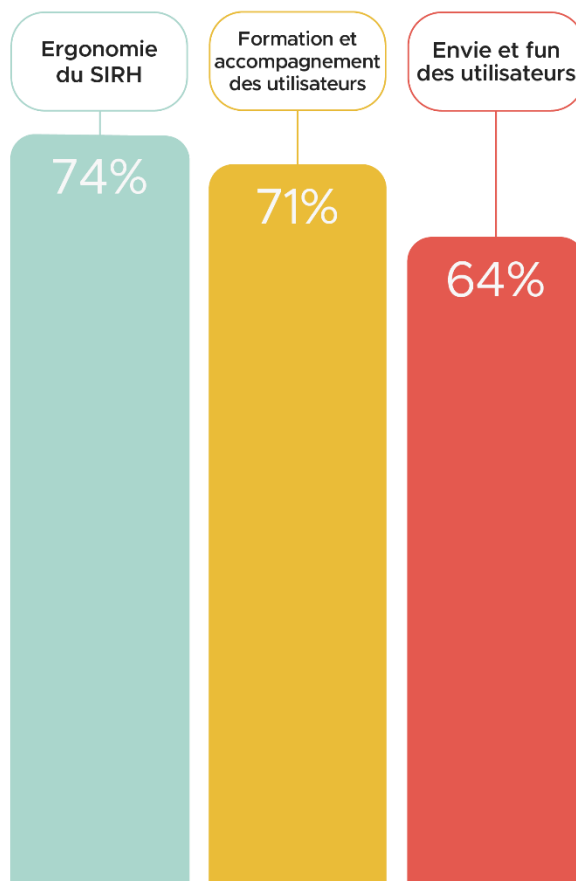
Les organisations ressentent le besoin d'être plus proches des collaborateurs, et cela passe par le département RH. Pour atteindre cet objectif, les acteurs de la fonction RH misent sur des logiciels intuitifs et ergonomiques et sur le management de proximité. Les managers sont donc plus responsabilisés et jouent un rôle prépondérant. Les DRH doivent leur fournir des outils qui favorisent la collaboration et permettent d'avoir une meilleure visibilité des équipes. Quant au collaborateur, l'objectif est d'anticiper les difficultés d'adoption des nouvelles solutions et de le rendre autonome au sein du SIRH. Une volonté qui nécessite de mettre à sa disposition des services « à la demande » de qualité, qui simplifient son quotidien et facilitent son accès aux informations relatives au travail.



des RH interrogés souhaitent fournir un service **personnalisé** et **contextualisé** aux collaborateurs

● SOURCE : MARKESS BY EX/EGIS 2020

## Les difficultés d'appropriation et d'adoption du SIRH



● SOURCE : BAROMÈTRE DE L'ADOPTION DU SIRH DANS LES ENTREPRISES, ÉTUDE SHORTWAYS 2022. Échantillon : 85 professionnels RH et SIRH

Face à la nouvelle génération de collaborateurs « digital natives » qui sont habitués aux outils en ligne, les DRH ont besoin de la part des éditeurs de solutions RH une documentation riche et un support disponible. L'amélioration des canaux de communication, qui sont souhaités plus dynamiques et plus engageants, est également un besoin important. Le recours à des logiciels de feedback et d'écoute des collaborateurs répond à cette démarche.

L'absence de systèmes centralisés pour faciliter la vie quotidienne des départements RH augmente le risque d'erreurs et de perte de données. En revanche, l'utilisation d'outils homogènes dans un environnement SaaS unifié leur permet d'améliorer la rapidité de prise de décision et d'optimiser les processus.

## Les besoins des RH en matière de RGPD

Les RH interrogés souhaitent :

**97%**

Garantir la confidentialité des données

**90%**

Garantir l'intégrité des données

**78%**

Être en conformité avec le RGPD

**74%**

Être protégés du piratage de données

● SOURCE : MARKESS BY EXAEGIS, 2020-2022  
Échantillon : 74 décideurs métier

## Homogénéiser le parc d'applications

L'un des enjeux des départements RH concernant les questions logicielles concerne l'hétérogénéité de leur parc d'applications. Dans certaines organisations, il peut exister jusqu'à une vingtaine d'outils pour gérer les données RH. Il en résulte une expérience collaborateur peu qualitative et des silos d'informations qui nuisent à l'harmonisation des données. Cette réalité complexifie la sécurisation des données pour les DSI. **Il est donc crucial de simplifier l'accès aux applications en améliorant l'architecture des systèmes d'information, d'où l'adoption croissante de logiciels RH en mode SaaS proposant une base unifiée.**

Les DRH souhaitent s'appuyer sur la gestion centralisée des données pour répondre aux enjeux de gouvernance, de protection et de sécurisation des données. La conformité avec le cadre du RGPD constitue ainsi une préoccupation clé des responsables RH, 92 % d'entre eux la considérant comme prioritaire au sein des grandes entreprises et ETI.

## Collecter, analyser et prévoir

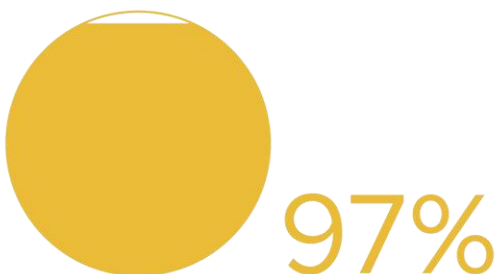
Le rôle stratégique de la fonction RH dans une entreprise est en pleine évolution. Dans cette optique, l'analytique RH devient un pivot incontournable pour prendre des décisions plus pertinentes à partir de données recueillies grâce aux outils numériques.

Une bonne exploitation des données va augmenter la capacité analytique des départements RH et leur permettre de prendre en main des sujets à fort enjeu comme la réduction des taux d'absentéisme et de turnover, l'amélioration des conditions de travail, ou encore l'optimisation des processus RH.

La centralisation des données rend possible la création de tableaux de bord pour suivre l'activité, décider rapidement et prioriser. Elle permet aussi de croiser et analyser des données, et de répondre à des besoins réglementaires.

L'utilisation de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage automatique à travers des outils spécifiques peut même répondre à des besoins plus techniques tels que la personnalisation et la gestion des carrières. Grâce à ces technologies, les départements RH peuvent créer rapidement des cartographies de compétences leur permettant d'identifier et d'associer les savoir-faire existants aux postes à pourvoir, de créer des plans de mobilité interne, et de retenir et développer les talents.

## Capitaliser sur les compétences et les talents



des décideurs RH / SIRH interrogés considèrent la gestion des données RH comme un enjeu stratégique pour leur entreprise

● SOURCE : MARKESS BY EXAEGIS  
Échantillon : 60 décideurs RH et SIRH

### 6 processus critiques

-  Développement des compétences
-  Évaluation & performance
-  Recrutement
-  Rémunération
-  Paie
-  Développement de carrière et plan de succession

# La proposition de valeur du SIRH : un moteur de la transformation digitale

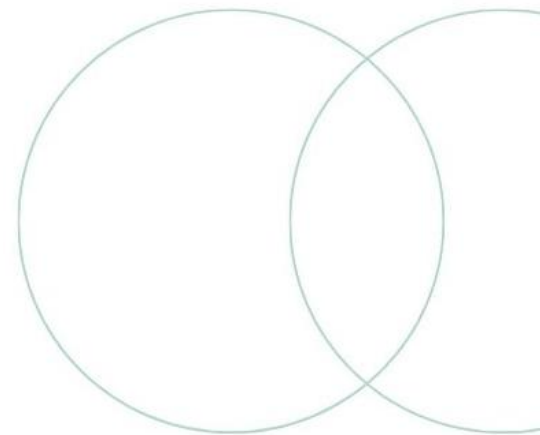
## Les suites RH intégrées : une tendance appelée à perdurer

Une enquête menée par Opinium (le rapport eRecovery) constate que seulement 43 % des entreprises françaises avaient investi dans leur transformation digitale avant la crise sanitaire. En juin 2022, ce chiffre avoisinait les 87 % et devrait encore augmenter durant l'année 2023. L'étude fait apparaître trois domaines prioritaires d'investissement : la chaîne d'approvisionnement, la [gestion des contrats](#) et la [gestion des ressources humaines](#).

En effet, en focalisant son étude sur le marché numérique français, Markess by Exaegis estime que les dépenses en logiciels RH des entreprises vont augmenter de 34 % d'ici 2025, avec une forte demande sur les logiciels de [gestion des talents internes](#), de [recrutement](#) et de [gestion des temps](#). En matière de typologie de solutions, les suites RH intégrées couvrant l'ensemble des besoins RH ont un ascendant sur les solutions « best of breed » spécialisées dans un domaine spécifique. Cet avantage s'explique notamment par l'émergence des environnements de travail flexibles (combinant distanciel, travail hybride ou présentiel) qui favorisent l'adoption par les organisations de suites RH numériques.

## Des avantages réels pour les directions des ressources humaines

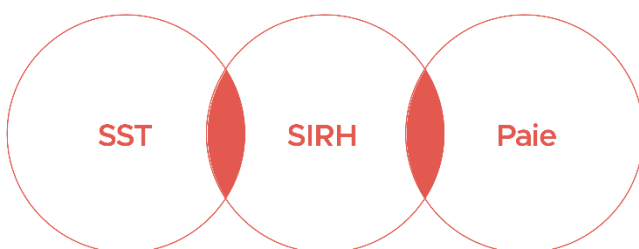
La compétition accentuée par le numérique pousse à l'adoption de systèmes plus modernes. Pour assumer le nouveau positionnement de la DRH, les employés du département RH trouvent à travers le SIRH un levier d'optimisation des processus administratifs répétitifs ou de la veille réglementaire. Le SIRH joue un rôle clé en incarnant et en transmettant aux collaborateurs la politique de l'entreprise.



## Une maîtrise des coûts opérationnels

Les organisations ont besoin de prendre des décisions toujours plus rapidement et plus efficacement. L'exploitation des données générées par les systèmes d'information est donc déterminante pour elles. Le recours à des solutions cloud permet aux entreprises de ne pas investir dans des serveurs, l'hébergement étant intégré dans l'abonnement. De plus, le SaaS offre une facturation lissée sur l'année, généralement liée au nombre d'utilisateurs, qui coïncide avec la volonté des entreprises de maîtriser leurs coûts.

L'avantage technique de cette configuration est de proposer aux DRH des mises à jour logicielles régulières et plus rapides que ne le permettent les solutions *on premise*.



# 79%

des décideurs d'ETI et de grands comptes souhaitent corréler les données RH avec leur système d'information métier interne

● SOURCE : MARKESS BY EXAEGIS 2019  
Échantillon : 51 décideurs d'ETI et de grandes entreprises



## Une fiabilisation et une meilleure exploitation des données RH

Les services RH stockent de gros volumes de données quantitatives, qualitatives et personnelles. Un SIRH efficace doit centraliser toutes les données produites par les collaborateurs sur une base unique et uniforme, pour faciliter leur organisation.

Cette centralisation facilite également la protection des données et leur confidentialité afin d'aborder conformément des sujets comme la norme RGPD, souvent considérée par les entreprises comme complexe à implémenter. Les éditeurs de logiciels mettent à disposition des entreprises des solutions conformes au RGPD par plusieurs moyens :

- En formatant l'ensemble des informations à récupérer chez les collaborateurs dans le dossier salarié ;
- En demandant le consentement des salariés pour utiliser leurs données personnelles à des fins professionnelles ;

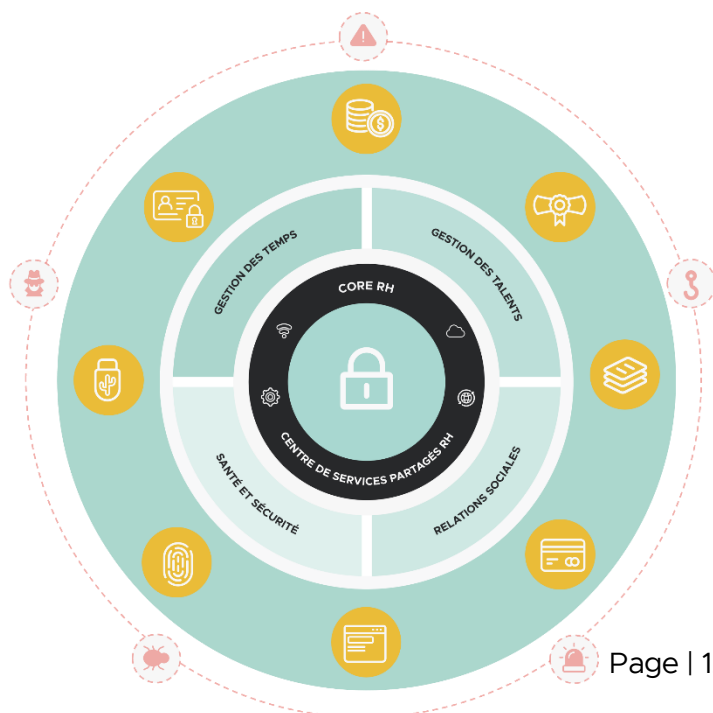
- En sécurisant le dossier salarié et en donnant les autorisations nécessaires (droits de modification, de suppression ou de rectification) au collaborateur concerné pour qu'il accède à son dossier professionnel à tout moment ;
- En mettant en place un délai de conservation des données respectant le cadre légal.

La plupart des éditeurs proposent des solutions qui permettent de centraliser les informations relatives à un collaborateur dans son dossier. Il en résulte un gain de temps non négligeable pour les directions RH.

De même, la centralisation des données permet d'en contrôler plus efficacement l'accessibilité. En gérant les autorisations et les niveaux d'accès des différentes parties prenantes, le SIRH permet de mettre à disposition de chaque collaborateur le niveau d'information adéquat en fonction de son rôle.

## Centralisation des données RH

1. Centralisez
2. Sécurisez
3. Limitez les systèmes
4. Limitez les accès
5. Appliquez le principe du moindre privilège



## La multiplication des systèmes ou la multiplication des risques



### LÉGENDE

#### ● Systèmes

Logiciel de gestion des temps  
Gestion de la formation  
Gestion des entretiens  
Gestion des griefs  
Logiciel de notes de frais  
Listes de rappels, dossiers administratifs  
Bases de données internes  
Paie  
Recrutement, mesures disciplinaires, visites médicales, prêts d'équipements, contrats de travail (SharePoint, LMS, self-service collaborateur)

#### ● Données

Informations personnelles  
Numéros de sécurité sociale  
Salaires, bonus, retenues  
Formations, certifications  
Absences  
Temps travaillé

#### ● Menaces

Hameçonnage  
Cyberattaque  
Fraude  
Fuite de données

La mise en place d'un SIRH est une opportunité pour sécuriser l'accès aux données personnelles, en supprimant les bases de données multiples et en définissant des droits d'accès personnalisés. Également, avec les SIRH, des outils d'authentification sont accessibles comme du SSO ou encore, la double authentification.

Enfin, nombreux éditeurs de SIRH font affaire avec des prestataires de services qui protègent les serveurs (chiffrement), empêchant ainsi de lire les données d'une organisation à partir d'un serveur inconnu.

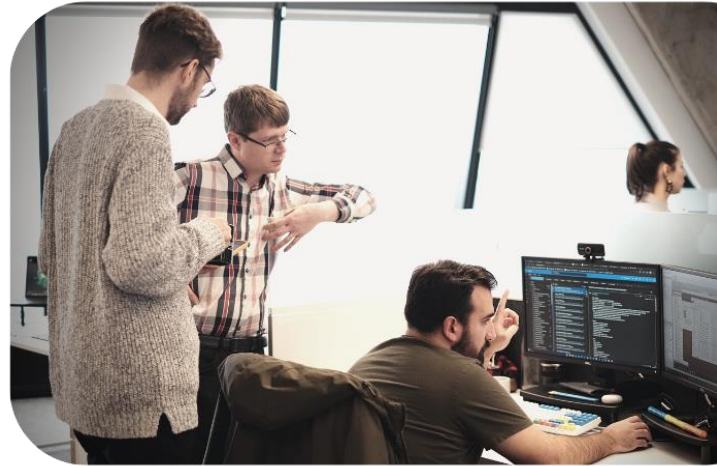
Il est recommandé de choisir un éditeur de SIRH avisé possédant les certifications adéquates (ISO 27001, HDS, SOC 2 type 2, etc.), assurant ainsi la sécurisation des données selon les normes en vigueur et les meilleures pratiques.

## Une utilisation optimale des données

Dans le cadre des relations avec les instances uniques des représentants du personnel (IRP), par exemple, le logiciel permet de partager automatiquement l'accès aux informations légales avec un groupe de personnes défini. Un avantage non négligeable quand il faut traiter la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), les relations avec les membres du Comité social et économique (CSE) ou encore, mettre en place le Bilan social individuel (BSI).

Enfin, les solutions RH sont suffisamment matures pour proposer aux DRH une utilisation optimale de leurs données. Le recours à l'intelligence artificielle leur permet d'analyser ces gros volumes de données pour améliorer la gestion des référentiels de compétences et d'emplois. Le *matching* par exemple, permet la construction de parcours salariés personnalisés et l'identification de formations pertinentes.

L'exploitation des données ne se limite plus à des *reportings* descriptifs. Le SIRH devient un véritable outil d'aide à la décision en proposant des outils « packagés » pour concevoir, paramétrer et créer des rapports automatiques ou personnalisés. La disparition des silos d'informations grâce à la centralisation permet une vision à 360° de l'entreprise et une prise de décision plus pertinente grâce à des données mises à jour au même endroit. Cette mise à disposition facilite aussi le *reporting* et permet une meilleure visualisation des données.



## La réduction des tâches chronophages

Les outils proposés en *self-service* aux salariés et aux managers simplifient le quotidien des départements RH et améliorent leur efficacité. Il s'agit pour les éditeurs de solutions RH de répondre au désir de liberté du collaborateur dans la gestion de son activité quotidienne. Le recours à l'automatisation robotisée des processus ou aux *workflows* permet de délester les services RH des demandes administratives quotidiennes telles que la gestion des congés, les demandes d'absences, etc. Le *single sign-on* (SSO) évite également les nombreuses demandes de réinitialisation de mot de passe des collaborateurs en limitant le nombre d'identifiants à utiliser pour accéder aux outils RH. Les chatbots, quant à eux, contribuent à jouer le rôle de support de premier niveau, permettant aux collaborateurs de retrouver par eux-mêmes une procédure, un document ou une information sur leur paie.

L'extension du SIRH vers les applications mobiles parachève l'accessibilité du salarié à son espace personnel en tout temps, via n'importe quel terminal, et facilite ainsi la continuité des relations de travail.

## L'amélioration de l'attractivité et de l'expérience collaborateur

L'un des avantages proposés par un SIRH global basé sur une suite intégrée consiste à faire disparaître les silos d'informations dans l'entreprise, offrant aux DRH une visibilité élargie et aux collaborateurs une meilleure image de leur entreprise. Une solution RH riche en fonctionnalités, interopérable, et simple d'utilisation, facilite ainsi l'optimisation des processus opérationnels, offre davantage d'autonomie à l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et joue en faveur de la marque employeur sur le marché du travail.



## Conclusion

Le passage d'un logiciel RH *on premise* vers un outil SaaS est vital pour les organisations. Elles évoluent dans un environnement hyperconcurrentiel. Les solutions *on premise* ne bénéficient plus des nouvelles mises à jour proposées par les éditeurs qui se focalisent sur leurs nouvelles offres en mode SaaS. Cette transition s'impose à la plupart des organisations, pour rester dans la course et coller aux transformations du monde du travail.

Les logiciels RH de nouvelle génération en mode SaaS facilitent le quotidien des départements RH. Ils permettent un déploiement rapide avec peu de coûts d'installation, sont accessibles sur différents terminaux et proposent un environnement intégré qui aide à faire communiquer différents logiciels entre eux. Maintenant que de réels efforts et des budgets importants sont consentis pour la digitalisation de leurs processus, les directions générales vont s'appuyer de plus en plus sur les DRH.

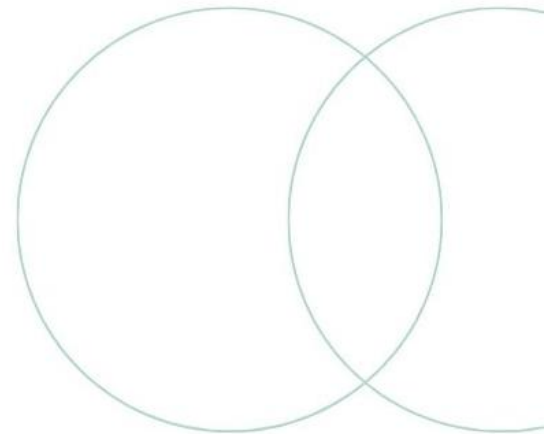
La gouvernance des données et leur exploitation sont des enjeux croissants auxquels répond la centralisation des données dans le SIRH. Les DRH sont désormais évalués sur leur capacité à fournir des analyses permettant d'optimiser la performance de l'organisation. Le choix des solutions joue donc un rôle déterminant dans la performance des équipes RH.

Un environnement digital unifié et interconnecté assure un formatage des données et un meilleur pilotage de l'entreprise dans sa globalité.

La souplesse qu'apporte le cloud offre aux directions des ressources humaines la capacité d'assurer la justesse du traitement de la paie et l'unicité de l'information transmise dans l'ensemble des modules du SIRH, limitant ainsi les risques d'erreur, tout en adressant les enjeux de sécurité et de protection des données. La plus-value de ces solutions se situe au niveau de l'exploitation de fortes quantités de données internes des entreprises pour élaborer leurs stratégies sur la base d'indicateurs actionnables. La possibilité de concevoir des tableaux de bord personnalisés ou d'accéder à des indicateurs légaux en un clic constitue pour elles un atout déterminant.

Sur le plan de la relation collaborateur, le SIRH propose une expérience fluidifiée dans laquelle les salariés se retrouvent dans un environnement flexible. Ils deviennent autonomes et trouvent rapidement l'information recherchée, augmentant au passage leur engagement. Par ricochet, cette satisfaction du salarié favorise la qualité du service que celui-ci offre aux clients de l'entreprise. En rendant les collaborateurs acteurs de leur carrière et en réduisant les tâches répétitives, les départements RH deviennent des acteurs clés de la transformation des entreprises.

Avec la multiplication des solutions sur le marché, et les besoins de plus en plus spécifiques des entreprises sur les métiers, il sera intéressant de garder un œil attentif aux prochaines évolutions des logiciels RH. Entre l'émergence des plateformes et des marketplaces, les innovations à venir s'annoncent bénéfiques pour une DRH qui se veut « *business partner* » et « *user centric* ».





## À propos de Markess by Exægis

Fondée en 1997, Markess by Exægis est la société d'études et de conseil de référence sur le numérique en France. Le socle de recherche continue, associé aux études et au conseil sur mesure, permet aux dirigeants des entreprises et organisations publiques comme des fournisseurs de solutions d'obtenir les informations, l'accompagnement et les logiciels indispensables dont ils ont besoin pour relever les grands défis, saisir les enjeux de leur transformation digitale et atteindre leurs objectifs. Depuis 2018, la société fait partie du groupe Exægis, l'agence de notation référente du secteur du numérique.

## À propos de SIGMA-RH

Fondé en 1992, SIGMA-RH est le partenaire technologique des leaders RH avec comme produits phares un SIRH ainsi qu'un module Santé et sécurité au travail. Basée à Montréal, l'entreprise possède une filiale en France depuis 2004. Déployée dans plus de 20 pays, l'offre SIGMA-RH se démarque par ses solutions complètes, flexibles et évolutives ainsi que son équipe **d'experts** qui accompagne ses clients dans la création, l'implémentation et le déploiement de solutions intégrées. Depuis plus de 30 ans, SIGMA-RH contribue à élever les ressources humaines en richesses humaines.

## Méthodologie

Ce livre blanc est rédigé par les analystes du cabinet d'études indépendant Markess by Exægis pour le compte de SIGMA-RH. Les données mentionnées dans ce livre blanc s'appuient sur les programmes de recherche développés par Markess by Exægis, notamment celui dédié aux Ressources humaines & Innovations digitales. Des enquêtes et entretiens réguliers auprès de décideurs RH d'entreprises privées et d'organismes du secteur public viennent également alimenter ces programmes.

## Biographie de l'analyste



Kévin Kowu, Research Analyst – Digital RH

Avec une double formation en Ressources humaines et en Intelligence économique, Kévin a travaillé sur divers pans du métier RH, puis chez un éditeur RH sur la gestion de projets et la conception de solutions RH.

Il rejoint Markess by Exægis en décembre 2021 en tant que Research Analyst – Digital RH pour contribuer au programme de recherche et aux études, tant marketing que stratégiques, ainsi qu'aux missions de conseil sur le domaine SIRH.

LES LOGOS, GRAPHIQUES, FIGURES ET MARQUES DÉPOSÉES  
DES SOCIÉTÉS MENTIONNÉES DANS CE DOCUMENT  
SONT LA PROPRIÉTÉ DE LEURS AYANTS DROIT.