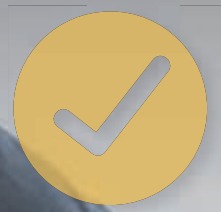
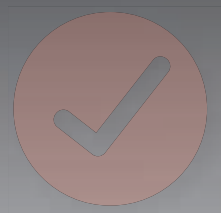




COMMENT CHOISIR UN SIRH

Étapes clés pour réussir votre projet





Les Systèmes d'information des ressources humaines, ou SIRH, sont aujourd'hui considérés comme étant des outils indispensables à la gestion des entreprises, des PME jusqu'aux très grandes entreprises. Ces logiciels permettent l'automatisation et la simplification des processus RH en offrant aux gestionnaires RH un outil performant pour digitaliser leur département.

Les bénéfices de ces solutions ne sont pas uniquement dédiés aux Ressources Humaines mais touchent plus largement l'ensemble des services de l'entreprise. Le choix d'un logiciel SIRH est donc une décision stratégique pour les entreprises.



Ce guide couvre de façon exhaustive l'ensemble des questions que vous vous posez ou devez vous poser pour vous assurer que vous mettez votre projet de sélection d'un SIRH sur la bonne voie.

Ce guide est pour vous si vous êtes dans un des cas suivants :

- Le SIRH de votre entreprise n'a pas su s'adapter à l'évolution de vos besoins
- Les limites de votre SIRH sont atteintes en raison d'une croissance rapide (organique ou par fusion/acquisition)
- Aucun SIRH n'est installé dans votre entreprise
- La gestion RH se fait actuellement par une multitude de dossiers et systèmes éclatés

TABLE DES MATIÈRES

04

LE SIRH, LE PARTENAIRE DES RESSOURCES HUMAINES

07

COMMENT ANALYSER VOTRE ENTREPRISE POUR CHOISIR LE BON SIRH

1. La taille de l'entreprise ou de l'organisation — 8
2. Le secteur d'activité — 9
3. La complexité des processus RH — 9
4. La gestion et l'administration du SIRH — 10

11

QUESTIONS CLÉS POUR CHOISIR VOTRE SIRH

- SIRH SaaS ou SIRH sous licence? — 12
- Choisir un éditeur ou un éditeur/intégrateur? — 12
- Qui impliquer dans le choix du SIRH? — 13
- Comment définir le périmètre fonctionnel du SIRH? — 14
- Quel niveau de service est disponible avec le SIRH? — 17
- Combien coûte un logiciel SIRH? — 17

19

10 ÉTAPES CLÉS POUR BIEN CHOISIR VOTRE SIRH

- Étape 1 : Définissez et documentez vos besoins — 20
- Étape 2 : Effectuez une veille du marché — 20
- Étape 3 : Établissez un budget réaliste — 20
- Étape 4 : Allez chercher l'appui de la direction — 21
- Étape 5 : Démontrez le retour sur investissement envisagé — 21
- Étape 6 : Prenez contact avec les fournisseurs — 21
- Étape 7 : Établissez vos critères de sélection — 22
- Étape 8 : Demandez des présentations détaillées — 22
- Étape 9 : Analysez les offres — 23
- Étape 10 : À vous de jouer, prenez une décision et passez à un autre niveau! — 23

24

PRÉPARATION ET LANCEMENT DU PROJET D'IMPLANTATION SIRH

- Lancement du projet — 25
- Conclusion — 26



**LE SIRH,
LE PARTENAIRE
DES RESSOURCES
HUMAINES**

Pour commencer, il faut voir le SIRH comme un partenaire des services RH.

Il ne remplace pas les gestionnaires, mais les assiste et simplifie leur travail en optimisant la productivité et en leur faisant gagner du temps grâce à l'automatisation de certaines tâches.

Un SIRH va aider votre entreprise à :

- Créer des processus RH plus homogènes et cohérents, plus fluides, mieux adaptés aux besoins des salariés et plus attractifs
- Optimiser la gestion des Ressources humaines, notamment en renforçant l'automatisation, le suivi et la priorisation des demandes au service qualifié
- Développer un meilleur accompagnement du management, relai essentiel dans le développement des collaborateurs
- Obtenir une meilleure gestion des coûts de production des services pour une optimisation des processus et des ressources
- Améliorer la qualité des services proposés aux collaborateurs.

Finalement, moins de temps à consacrer aux tâches à faible valeur ajoutée. Le temps est ainsi redistribué sur des missions plus importantes et productives.

Les équipes RH bénéficient ainsi d'outils de gestion plus pertinents qui leur permettent de prendre du recul sur leurs tâches quotidiennes et de développer des axes de réflexion stratégiques

Par exemple, le système pourrait analyser les données du personnel de l'entreprise et identifier facilement un problème d'engagement de certains collaborateurs. Il sera alors possible de définir rapidement un plan d'actions pour améliorer la situation, comme programmer un entretien individuel par exemple.



Sans SIRH, il aurait été difficile d'identifier la problématique, de définir une stratégie et de suivre l'efficacité de celle-ci.

Enfin, le SIRH permet également aux employés de gagner en autonomie sur leur propre gestion administrative (badgeage, congés, formation, feuilles de temps, etc.), permettant aux gestionnaires RH de gagner toujours plus de temps.

Les employés peuvent ainsi gérer leur dossier sans avoir à solliciter le personnel des RH, grâce aux portails mis à leur disposition.

En leur donnant accès aux informations clés relatives à leurs carrières au sein de l'entreprise, le SIRH améliore leur satisfaction et leur sentiment d'appartenance.

Si les avantages d'un SIRH sont nombreux, la question est maintenant de trouver quelle méthode utiliser pour choisir le bon SIRH pour votre entreprise?



**LEVIER DÉCISIONNEL ET
OPÉRATIONNEL**



**PROCESSUS ADMINISTRATIFS ET
RH OPTIMISÉS**



**SUIVI EFFICACE
DE LA PERFORMANCE RH**



**RESPECT
DES CONTRAINTES LÉGALES**



**GAIN DE TEMPS ET
PRODUCTIVITÉ**



**MEILLEURE COORDINATION
DES SERVICES**

A background image showing three business professionals (two men and one woman) sitting at a desk, working on laptops and tablets. The image is semi-transparent, allowing the text to be overlaid.

**COMMENT
ANALYSER VOTRE
ENTREPRISE
POUR CHOISIR
LE BON SIRH**

Pour entamer votre processus de réflexion quant au SIRH, vous devrez d'abord analyser la situation actuelle de votre entreprise selon plusieurs critères.

1. LA TAILLE DE L'ENTREPRISE OU DE LA SOCIÉTÉ

Un des premiers facteurs à prendre en compte est la taille de votre société, car elle détermine (en partie) certains des besoins spécifiques de votre structure organisationnelle et la complexité de la mise en oeuvre.



En effet, en matière de SIRH, les éditeurs se spécialisent souvent dans un ou plusieurs segments de tailles de sociétés.

Certains sont plus adaptés aux TPE et proposent des solutions plus simples et standardisées, alors que d'autres sont pensés pour les ETI et grandes entreprises et sont souvent plus personnalisables, adaptables pour chaque client. Nous en parlons plus en détails plus bas dans cette section.

Il est donc important de bien identifier le type de SIRH qui est fait pour vous.

SIGMA-RH propose une solution flexible et personnalisable qui permet de répondre aux besoins de ETI et des Grandes Entreprises.

Naturellement, le nombre d'employés de votre entreprise, et donc d'utilisateurs potentiels du système, aura un impact sur le coût global du logiciel et du projet.

Consultez la section sur le coût d'un logiciel SIRH

[EN CLIQUANT ICI](#)

2. LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Votre secteur d'activité peut également influencer votre processus de sélection du SIRH. Certaines solutions sont plus adaptées à des domaines ou sont simplement plus flexibles que d'autres.

Si vous opérez dans plusieurs pays ou que votre secteur d'activité est soumis à des contraintes et à des obligations faisant exception, notamment les gouvernements et organismes publics et parapublics, il faut vous assurer que les solutions que vous envisagez vous permettent de vous conformer à ces spécifications.

La flexibilité de la solution devient alors un critère essentiel dans votre sélection.

3. LA COMPLEXITÉ DES PROCESSUS RH

Comprendre les possibilités et les limites des logiciels est également primordial pour vous permettre de faire le bon choix, car tous n'offrent pas le même niveau de personnalisation et de modularité.

Généralement, plus l'entreprise est grande, plus les processus RH sont multiples et complexes.

Assurez-vous de choisir un SIRH qui supportera vos processus, aussi complexes soient-ils, tout en permettant à vos utilisateurs d'exécuter les processus le plus simplement possible.

Certaines solutions proposant un processus simple et unique, moins chères au déploiement et s'implantant rapidement peuvent paraître à première vue attrayantes.

Elles peuvent nuire stratégiquement à moyen et long terme au développement de l'entreprise car elles ne peuvent pas s'adapter aux évolutions des processus de l'organisation. Parfois, une simple modification de processus et une évolution du volume des données à gérer peut se révéler un vrai casse-tête avec ce type de solutions.

Il est donc plus souvent conseillé de se tourner vers un SIRH plus paramétrable et plus flexible, qui sera capable d'évoluer avec l'entreprise.

Si vous êtes dans une ETI et disposez de multiples processus, que votre objectif principal est de les structurer en vue de la croissance de l'entreprise, privilégiez une solution évolutive.

Gardez en tête que vous devez avoir une stratégie claire pour le futur de votre organisation et devez mettre en place des fondations solides avant d'implanter un SIRH qui vous donnera la latitude nécessaire pour atteindre vos objectifs.


La solution choisie doit vous permettre de répondre aux problématiques auxquelles sera confrontée votre structure dans les années à venir.

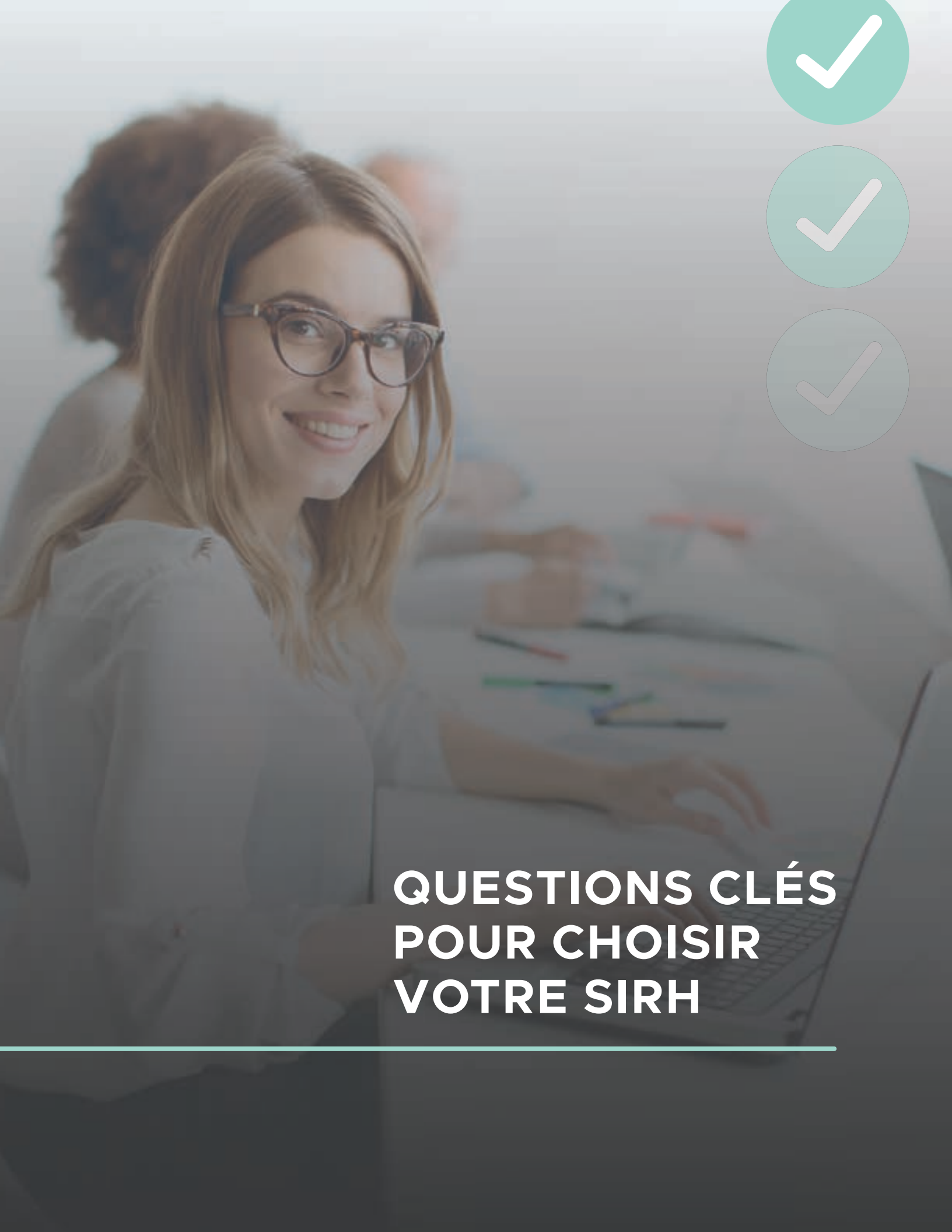
4. LA GESTION ET L'ADMINISTRATION DU SIRH

Avez-vous pensé au nombre d'utilisateurs qui auront la responsabilité d'administrer le système, de le maintenir et l'adapter?

Ces questions sont essentielles, car pour tirer le meilleur de votre logiciel SIRH vous avez besoin de définir les rôles et les intervenants clés, que ce soit pour l'implantation, le support, la personnalisation ou l'utilisation.

À PRENDRE EN COMPTE

-  **1. LA TAILLE D'ENTREPRISE**
-  **2. LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**
-  **3. LA COMPLEXITÉ DES PROCESSUS RH**
-  **4. LA GESTION ET L'ADMINISTRATION DU SIRH**



QUESTIONS CLÉS POUR CHOISIR VOTRE SIRH

SIRH SAAS OU SIRH SOUS LICENCE?

La majorité des SIRH sont aujourd'hui proposés en modèle SaaS. Le modèle SaaS (Software as a Service) est une solution disponible sur tout type de support, à partir d'un navigateur Web. Il ne requiert donc aucune infrastructure d'hébergement à l'interne, puisque cet aspect est géré directement par l'éditeur.

Ces logiciels sont habituellement vendus sous forme d'abonnement incluant l'hébergement, le support et la maintenance.

Les données de ces solutions sont stockées dans le Cloud. La principale préoccupation des entreprises utilisant ces logiciels est donc la sécurité de leurs données.

Il est primordial de vérifier les certifications de sécurité de l'hébergeur du logiciel et la présence de divers niveaux d'encryptions dans les serveurs de l'éditeur.

D'autre part, on peut trouver des logiciels SIRH sous forme de licence. Cette formule est toutefois de moins en moins utilisée de nos jours. Ce type de solution étant *On Premise*, elle nécessite de disposer de toute l'infrastructure en interne (serveurs et équipe d'administration) pour héberger le logiciel et sécuriser ses données. Cette solution ne permet pas de maintenir et de bénéficier des évolutions génériques du logiciel.

CHOISIR UN ÉDITEUR OU UN ÉDITEUR/INTÉGRATEUR?

Lorsque vous débutez vos réflexions sur l'implantation d'un SIRH, deux grandes approches se présentent à vous.

D'une part, faire le choix d'un éditeur/intégrateur.

L'éditeur/intégrateur agit à la fois comme concepteur de la solution, comme responsable de la mise en place de celle-ci et assure également le support et les évolutions. Les avantages de travailler directement avec un éditeur/intégrateur sont nombreux :

- Connaissance optimale de la solution SIRH
- Réactivité en cas de demandes d'évolution
- Continuité des services entre l'implantation, la maintenance et le support
- Influence plus importante sur les évolutions produit
- Canal de communication direct avec l'éditeur du logiciel
- Durée de projet réduite
- Gouvernance de projet agile

D'autre part, certaines sociétés offrent uniquement la solution logicielle. On parle alors d'éditeurs. Elles proposent souvent une liste de partenaires chargés de l'intégration.

Cette démarche demandera certainement plus de temps, mais surtout de disposer des compétences nécessaires au pilotage et au suivi du projet.

QUI IMPLIQUER DANS LE CHOIX DU SIRH?

L'implantation d'un logiciel SIRH dans votre entreprise concerne plusieurs acteurs clés.

À l'interne :

Au fond, il est possible, voire recommandé, de consulter les acteurs de tous les domaines RH (paie, formation, recrutement, etc.) afin de recenser les besoins de tous les acteurs.

Toutefois, pensez également à la direction financière, à la direction informatique ou encore à celle des systèmes d'information. Elles sont toutes impliquées dans les enjeux de sécurité et la stratégie d'évolution de la cartographie du SI global de l'entreprise.

Les managers devraient aussi être impliqués dans le processus. Ils seront moteurs dans l'adoption de la solution, tant à leur niveau qu'à celui de leurs équipes. Leurs avis et retours seront des indicateurs concrets quant au futur usage de la solution.

Enfin, selon la taille de votre société, il est primordial d'impliquer la direction dans votre démarche décisionnelle. Il faut en effet réussir à attacher les orientations du SIRH aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

C'est la clef du succès de l'opération.

À l'externe :

Vous pourriez également décider d'impliquer un cabinet de conseil en AMOA (assistant à maîtrise d'ouvrage) pour vous épauler dans votre décision.

Que ce soit pour effectuer un audit de votre structure et de vos processus, vous aider à cerner vos besoins, effectuer une consultation du marché ou même, dans certains cas, vous accompagner lors de l'implantation et des changements menés dans votre structure, ces cabinets peuvent être d'une aide précieuse pour les sociétés ne connaissant pas, ou mal, la réalité du marché des SIRH.

Cette étape n'est pas obligatoire, le choix de faire appel à un cabinet demeure le vôtre et dépend souvent de la culture d'entreprise, des ressources et budgets disponibles de votre entreprise.

COMMENT DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE FONCTIONNEL DU SIRH?

À ce stade de la réflexion, vous avez probablement déjà une idée des modules requis pour répondre à vos besoins et objectifs. (Vous pourrez toujours en ajouter de nouveaux lors d'une seconde phase de déploiement.)

Par conséquent, il faut s'assurer que le fournisseur que vous choisirez sera capable de répondre à tous vos besoins. Tous les SIRH n'offrent pas les mêmes fonctionnalités et modules.



LES FONCTIONS PRINCIPALES D'UN SIRH SONT LES SUIVANTES :

DU CÔTÉ DES GESTIONNAIRES RH :

- Recenser les informations personnelles des employés : état civil, coordonnées, personnes à charge, contacts en cas d'urgence, etc.
- Centraliser la documentation RH : contrats de travail et avenants
- Centraliser les historiques des emplois et postes occupés
- Garder la liste des prêts d'équipements à jour
- Recenser les compétences, formations et évaluations des employés
- Garder un œil sur la rémunération des équipes, leurs absences, congés, dépenses et temps de travail
- Gérer les accidents du travail et les visites médicales

DU CÔTÉ DES EMPLOYÉS :

- Accéder à l'annuaire de l'entreprise
- Consulter ses soldes et effectuer des demandes de congés
- Visualiser le calendrier d'absences de son équipe
- Compléter ses feuilles de temps et consulter le cumul de son temps de travail hebdomadaire
- Accéder au catalogue et effectuer des demandes de formation
- Préparer ses évaluations annuelles
- Être informé des tâches à réaliser dans le cadre de l'intégration d'un nouvel employé
- Être informé des ouvertures de postes en interne
- Répondre aux enquêtes et questionnaires

Plus en détails, les SIRH proposent généralement différentes fonctionnalités, propres aux enjeux distincts des gestionnaires de l'entreprise.

Un SIRH peut vous permettre de :

RECRUTER DE NOUVEAUX TALENTS :

- Publication de vos offres d'emplois sur des sites d'emplois, votre libre-service RH ou votre site internet
- Recherche de candidats répondant aux exigences de vos postes
- Vision globale sur l'ensemble des candidatures
- Comparaison des compétences du/des candidat(s) par rapport aux exigences du poste

ÉVALUER VOS EMPLOYÉS :

- Évaluation des compétences et du travail de vos employés lors des évaluations annuelles de performance
- Planification simplifiée des évaluations en prenant en compte les calendriers des employés (absences, congés, formation, etc.)
- Élaboration des questionnaires d'évaluation personnalisés
- Gestion des inscriptions et envoi des convocations aux formations

GÉRER LES PRÉSENCES :

- Gestion des présence, pauses, absences et congés (RTT, récupération, congés spéciaux, maladies, etc.)
- Maintien des feuilles de temps, plannings et compteurs à jour
- Gestion des questions de badgeage
- Gestion des notes de frais

ÊTRE PROACTIF EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST) :

- Identification et évaluation des risques professionnels
- Gestion du compte personnel de prévention
- Maintien du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels à jour
- Suivis AT/MP
- Gestion et suivi des mesures correctives
- Gestion des contestations et taux de cotisations
- Vision globale et à jour des visites médicales

VOUS IMPLIQUER DAVANTAGE DANS VOS RELATIONS DE TRAVAIL :

- Gestion des griefs individuels et collectifs
- Gestion des syndicats
- Suivi et estimé des dépenses
- Notes évolutives et documents associés
- Documentation des articles de convention collective
- Gestion des lettres d'entente
- Support de négociations
- Gestion des mesures disciplinaires et suivis

À RETENIR

La définition de votre paramètre fonctionnel vous permettra de rédiger un cahier des charges détaillé et d'orienter vos recherches d'éditeurs. À vous de choisir les modules que vous aimeriez intégrer dans votre société.

Cependant, le besoin initial peut-être réévalué lors de consultations avec différents éditeurs. Ils pourraient vous aider à préciser et/ou étendre votre périmètre fonctionnel pour répondre à tous vos objectifs.

QUEL NIVEAU DE SERVICE EST DISPONIBLE AVEC LE SIRH?

Lors de l'achat d'un logiciel, même en mode SaaS, le service demeure un élément essentiel. Ceci est d'autant plus vrai quand il s'agit de logiciels SIRH qui sont centraux pour la bonne gestion des processus RH critiques pour l'entreprise.

Le succès de l'implantation de votre SIRH ne repose pas simplement sur la qualité de la solution, mais également sur la qualité du service.

Lors de votre processus, faites des recherches sur ce que les différents éditeurs offrent selon les facteurs suivants :

- Quelle est la méthodologie projet utilisée pour l'implantation?
- Quel est l'accompagnement pour le paramétrage?
- Quels sont les différents niveaux de support offerts?
- Comment la sécurité des données est-elle assurée?
- Quelle est la disponibilité du service?



Dans toute implantation d'un SIRH, le service joue un rôle clé pour assurer le succès du projet.

COMBIEN COÛTE UN LOGICIEL SIRH?

Il n'existe pas de réponse universelle quant au coût d'un logiciel SIRH, car on parle ici de systèmes d'information complexes et personnalisables et non de solutions toutes prêtes *one size fits all*

De ce fait, plusieurs facteurs font varier les coûts d'acquisition d'un SIRH :

LE NOMBRE DE SALARIÉS ET DONC D'UTILISATEURS

La tarification sera influencée par le nombre d'Accès sécurités ainsi que le nombre de collaborateurs à intégrer dans la base RH.

LE NOMBRE DE MODULES INCLUS

Plus ou moins de modules seront nécessaires pour répondre au périmètre fonctionnel recherché. Le nombre de modules dépendra donc de vos besoins et influencera l'investissement final. Avec un fonctionnement modulaire, vous payez pour ce que vous utilisez.

À RETENIR

Les SIRH offrent toujours une base de modules requise pour le fonctionnement de la solution.

LE NIVEAU DE PERSONNALISATION ET D'AUTOMATISATION

Un SIRH flexible et paramétrable dite sur-mesure qui d'adapte à vos processus et à votre environnement nécessite souvent un investissement plus conséquent qu'une solution sur étagère qui implique, que vous vous adaptiez aux limites de son système.

LA COMPLEXITÉ DE LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Plus la structure de votre entreprise est complexe, plus vous aurez besoin d'un SIRH puissant. Une fois de plus, cet aspect aura un impact sur le type de logiciel que vous choisirez et sur son prix.

LES SERVICES D'IMPLANTATION

Les services d'implantation représentent une partie importante de l'investissement total du projet. Ces services sont calculés au réel ou au forfait, la durée du projet variera selon sa complexité et le niveau d'accompagnement souhaité (gestion de projet, formation, etc.).

L'ANALYSE DES PROCESSUS ET LE PARAMÉTRAGE DE LA SOLUTION

Les services d'implantation pourront également prendre en charge l'évaluation de vos processus et le paramétrage de la solution avant son implantation. Les coûts évolueront donc selon le nombre de modules à planter et le volume de processus à paramétrer.

LE NIVEAU DE SUPPORT

Le support et la maintenance du SIRH sont des services fournis par les éditeurs. Un support standard pour les administrateurs de niveau 2 et 3 est généralement intégré dans l'offre SaaS. Des services complémentaires peuvent être proposés tel que le support un niveau 1 pour le support à l'ensemble des utilisateurs ou la TMA pour réaliser des évolutions de paramétrage de la solution.

LE DÉVELOPPEMENT SPÉCIFIQUE

Les solutions flexibles permettent de réaliser des évolutions par paramétrage pour coller aux processus client. Lorsque l'évolution du paramétrage n'est pas suffisante ou quasi-inexistant, il faut s'assurer que l'éditeur permette la réalisation de développement produit qui sera intégré à la roadmap. Le coût du développement produit variera selon qu'il soit générique ou spécifique selon le TJM appliqué par l'éditeur.

IMPORTANT

Il est essentiel pour les entreprises de payer le juste prix pour une solution dimensionnée et paramétrée pour leurs besoins.



**10 ÉTAPES CLÉS
POUR BIEN
CHOISIR
VOTRE SIRH**

Comme présenté plus haut, la sélection d'un SIRH va bien au-delà d'un simple achat de logiciel. Il est nécessaire de prendre le temps d'analyser son organisation pour décrire son besoin, et de faire le tour des éditeurs du marché afin de faire votre choix en toute confiance.

Selon la taille de votre entreprise, le nombre de sponsors, les objectifs à atteindre avec le SIRH et son périmètre fonctionnel, le processus décisionnel peut prendre plusieurs mois. En cas d'appel d'offres si vous êtes soumis aux codes du marché public par exemple, le processus peut prendre de 12 à 18 mois

Afin de vous guider, voici les étapes clés à suivre dans le cadre de votre processus de décision.

ÉTAPE 1 : DÉFINISSEZ ET DOCUMENTEZ VOS BESOINS

Voici la clé d'une décision éclairée. Si vous ne connaissez pas vos besoins, le choix d'un SIRH risque d'être difficile. Quelle est votre situation?

- Vous cherchez à consolider et centraliser dans un système SIRH unique
- Vous recherchez un module spécifique pour l'interfacer à votre système d'informations existant
- Vous souhaitez remplacer un logiciel qui ne répond plus à vos besoins

Quel que soit votre contexte, il est très important de créer un cahier des charges fonctionnelles et techniques détaillé.

Attention, au-delà des modules que vous aimeriez intégrer, votre cahier des charges doit également contenir la cartographie de vos processus, les améliorations souhaitées et les contraintes métiers/techniques de vos équipes.

ÉTAPE 2 : EFFECTUEZ UNE VEILLE DU MARCHÉ

Faites vos propres recherches auprès de votre réseau et également en ligne pour développer votre compréhension de l'offre disponible sur le marché.

Étant donné que l'offre en logiciels SIRH est très diversifiée, identifiez les éditeurs qui offrent des solutions adaptées à la taille et la complexité de la structure de votre entreprise.

ÉTAPE 3 : ÉTABLISSEZ UN BUDGET RÉALISTE

Déterminer une enveloppe budgétaire pour l'implantation d'un SIRH n'est pas simple. Les estimations budgétaires sont souvent trop conservatrices, par conséquent, optez pour une fourchette large.

Il est primordial de considérer l'implantation d'un SIRH comme un investissement, indispensable à l'évolution et la modernisation de l'organisation.



En 2020, 74% des entreprises avaient prévu d'augmenter leurs investissements en technologies RH selon PWC

ÉTAPE 4 : ALLEZ CHERCHER L'APPUI DE LA DIRECTION

Impliquez la direction de votre société dans le projet, notamment pour la validation et l'alignement avec les objectifs de croissance de l'entreprise. Vos gestionnaires sauront centrer la conversation sur les besoins concrets de vos équipes.

ÉTAPE 5 : DÉMONTREZ LE RETOUR SUR INVESTISSEMENT ENVISAGÉ

Pour démontrer le succès et la rentabilité de votre projet d'implantation SIRH, documentez les gains potentiels.

Principalement, les gains se font sur le temps de traitement des processus, la mise à disposition des indicateurs RH indispensables à la prise de décision ou encore à l'annulation de la double saisie dans de multiples systèmes, première source d'erreur et de perte de temps.

Au-delà de ces ROI quantifiables, mettez également en évidence la valeur ajoutée d'un SIRH sur l'implication des managers et des équipes RH dans la stratégie de l'entreprise.

ÉTAPE 6 : PRENEZ CONTACT AVEC LES FOURNISSEURS

À ce stade, vous aurez déjà mené des recherches préliminaires sur les différents éditeurs de SIRH et certains se seront déjà démarqués.

C'est donc le moment de les contacter pour en apprendre davantage sur leurs produits respectifs afin de resserrer votre sélection.

Demandez-leur une démonstration rapide de la solution, lors d'un appel téléphonique par exemple, pour recueillir plus d'informations.

Pensez également à valider les estimations budgétaires préalables afin de ne pas être surpris en phase de proposition finale.



ÉTAPE 7 : ÉTABLISSEZ VOS CRITÈRES DE SÉLECTION

Les informations recueillies ont certainement dû resserrer l'éventail de possibilités de SIRH répondant à vos besoins. Avant d'analyser les options, assurez-vous de définir les critères essentiels et secondaires pour la sélection. Vous pouvez pondérer ces critères selon leur niveau de criticité.

Naturellement, vos critères être de plusieurs types :

- Fonctionnalités du logiciel
- Services, support et maintenance du logiciel
- Méthodologie d'implantation
- Temps de déploiement
- Expertise globale de l'éditeur
- Prix

Faites reposer votre sélection sur une grille vous permettant d'avoir des critères objectifs. Logiquement, ces critères vont se retrouver dans un cahier des charges que vous soumettrez aux éditeurs.

ÉTAPE 8 : DEMANDEZ DES PRÉSENTATIONS DÉTAILLÉES

Demandez une présentation détaillée aux éditeurs que vous avez présélectionnés selon votre cahier des charges. Assurez-vous d'accorder suffisamment de temps pour cette rencontre. Généralement, il faut compter entre 1h30 et 2 heures pour couvrir 5 étapes clés :

- Présentation de la société, des références, de la vision d'entreprise
- Échange sur la compréhension du besoin
- Démonstration adaptée
- Explication sur la méthodologie projet, les échéanciers
- Validation des technologies

Cette rencontre est aussi le moment de poser vos questions :

- Comment se fait l'analyse des processus RH?
- Quelle est la méthodologie de gestion de projet?
- Quel est le niveau d'implication nécessaire pour mes ressources?
- Pendant combien de temps mes employés devront-ils s'impliquer pour le déploiement?
- Comment se passe la formation des utilisateurs?

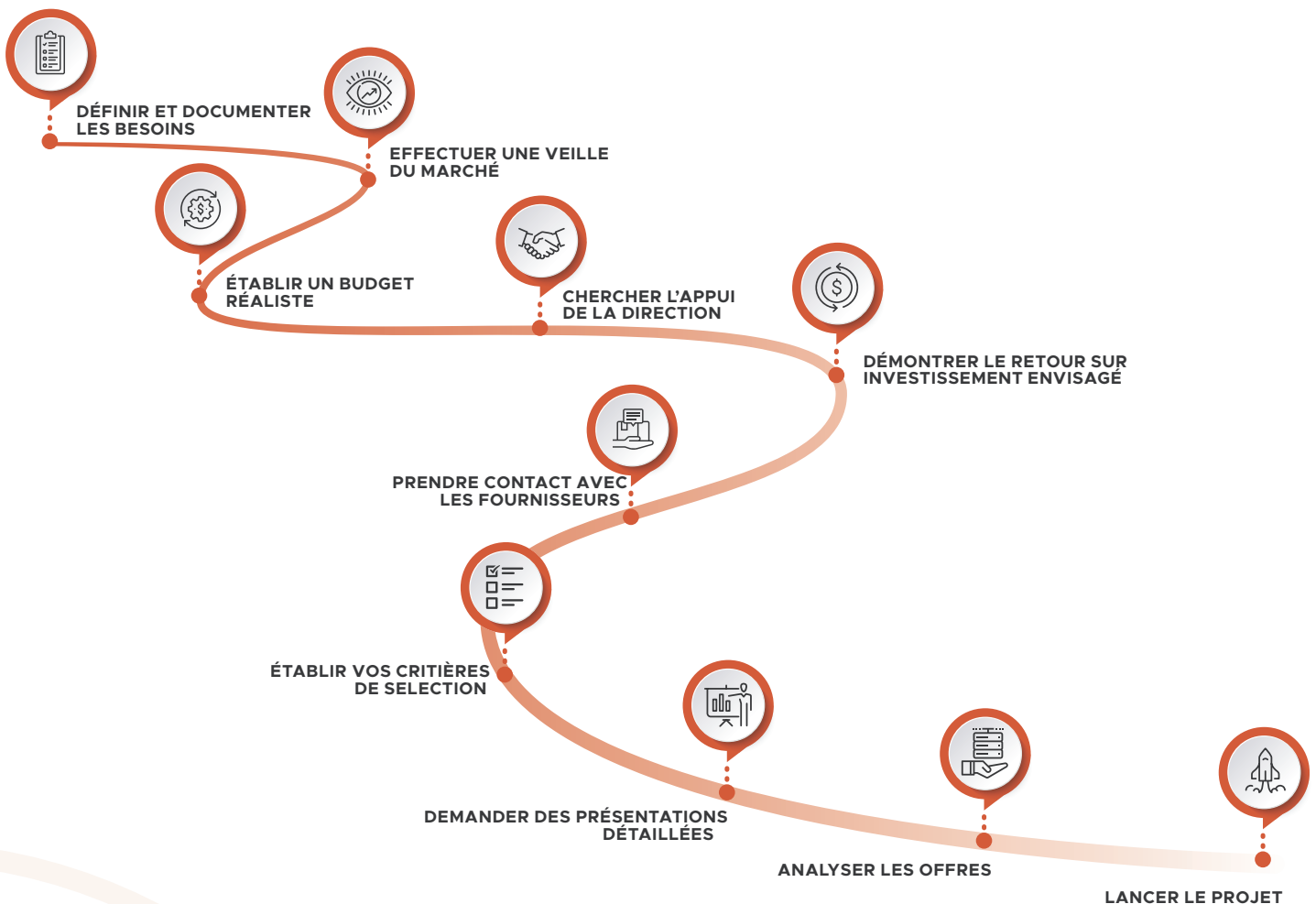
ÉTAPE 9 : ANALYSEZ LES OFFRES

Identifiez le ou les finalistes et demandez une proposition contractuelle. Assurez-vous de bien comprendre les différents éléments de chaque offre et au besoin, demandez des précisions.

Les implantations SIRH sont des projets complexes, cependant, les propositions contractuelles peuvent être simples et bien encadrées.

ÉTAPE 10 : À VOUS DE JOUER, PRENEZ UNE DÉCISION ET PASSEZ À UN AUTRE NIVEAU!

Vous avez toutes les cartes en main. Validez votre décision sur votre partenaire SIRH et passez à la phase de projet.





**PRÉPARATION ET
LANCEMENT DU
PROJET
D'IMPLANTATION
SIRH**

LANCEMENT DU PROJET

Le contrat est signé; le projet est lancé. Assurez-vous d'effectuer ces étapes à l'interne pour favoriser le lancement de votre projet auprès de vos équipes.

CONSTRUIRE VOTRE PROPRE ÉQUIPE PROJET

Pour accompagner votre partenaire dans la mise en place de la solution, une solide équipe est à prévoir parmi vos effectifs. Certaines personnes ont déjà pu être identifiées lors du processus de réflexion et ont déjà pu participer à la consultation des différents fournisseurs. Impliquer ces personnes dès le départ est aussi un gage supplémentaire de succès d'implantation du SIRH.

PRÉPARER UN PLAN DE GESTION DU CHANGEMENT

Pour communiquer adéquatement sur les évolutions à venir auprès de vos équipes une stratégie d'accompagnement au changement doit être établie. Définissez les impacts pour votre organisation, formez vos équipes et impliquez-les pour favoriser l'adoption de la solution.

À RETENIR

Votre partenaire SIRH aura également un rôle important à jouer dans ce processus de gestion du changement. Une fois de plus, le niveau d'accompagnement offert et la qualité de l'équipe de services client sont des facteurs clés du succès de votre projet.



CONCLUSION

Alors que les entreprises et les équipes doivent être en mesure de toujours mieux s'adapter aux changements rapides, la place centrale du SIRH pour accompagner ces évolutions n'est plus à démontrer.

Le choix de votre Système d'Information RH est donc crucial pour votre entreprise et votre département. En vous entourant d'un partenaire de confiance, à la pointe de la technologie et qui comprend les enjeux d'entreprise au-delà des aspects technique et sécuritaires d'un logiciel, vous pourrez contribuer à atteindre les objectifs de performances de l'entreprise et fournir un outil indispensable à l'évolution de l'offre de service de votre département RH.

À PROPOS DE SIGMA-RH



Depuis près de 30 ans, SIGMA-RH se donne pour mission d'accompagner les moyennes et grandes entreprises dans l'optimisation de leurs processus de gestion des ressources humaines en offrant un logiciel SIRH flexible, évolutif et personnalisable, favorisant le partage des informations et la réalisation d'économies de temps et d'argent.

Aujourd'hui utilisées dans plus de 20 pays, nos solutions permettent aux entreprises d'administrer, dans un seul et même outil :

- La gestion administrative RH
- La gestion des talents
- La gestion des temps
- La gestion de la santé et de la sécurité au travail (AT, MP, risques)
- La gestion globale des relations sociales

CONTACTEZ SIGMA-RH



sigma-rh.com

SIGMA-RH

47, rue de la Chaussée d'Antin
75009 Paris

France

T : +33 (0)1 77 32 16 00