



MAIS  
OÙ VA DONC  
LE  
SIRH ?

---

TENDANCES  
ET HORIZON

MARS 2021

  
Infhotep



# PRÉSENTATION

**SIRH, ou « système d'information des ressources humaines »**, terme inconnu de nos grands-pères, méconnu de nos pères, et pourtant un marché estimé en France à plus de 3 milliards d'euros début 2020, et dont la croissance semble stagner à 7% par an depuis quelques années. Devenue une notion incontournable du dirigeant d'entreprise ou d'organisme public, sa compréhension reste pourtant vague. Certains y voient les logiciels de gestion de la paie, d'autres une sous-fonction de la DSI. Le SIRH n'est autre que l'ensemble des logiciels supportant les activités des ressources humaines, depuis les ATS<sup>1</sup> de recrutement, jusqu'aux tableaux de bord des modules RH de BI<sup>2</sup>.

**Les vents qui soufflent sur ce marché sont forts et divers. Entre les influences technologiques, l'évolution des pratiques RH, et la myriade d'éditeurs qu'ils soient best of breed<sup>3</sup> ou SIRH complet, start-ups ou ancêtres aguerris, l'on si perd facilement dans le choix et les options.**

Néanmoins, bien que nos prochaines études aient pour but d'éclairer vos choix de logiciels, cet article-ci présente les tendances du marché et tente, sans présomption, de suggérer **l'orientation future du SIRH à l'horizon des années 20 de notre siècle.**

L'AUTEUR DE L'ÉTUDE :

**Guillaume du Pontavice**

Consultant en Système d'Information des Ressources Humaines  
**INFHOTEP**



<sup>1</sup> Applicant tracking systems (logiciels de recrutement)

<sup>2</sup> Business intelligence

<sup>3</sup> Best of breed : Logiciel très spécialisé à fonctionnalités avancées



# « ÉCOUTE TON DRH, ET TIENS COMPTE DE TON DSI ».

## LA DOUBLE CROISSANCE DU SIRH

Certes, les tendances que nous vous présentons dans cet article ont une influence majeure sur le marché du SIRH. Elles le doivent à la position de plus en plus stratégique des DRH et DSI, qui se font enfin entendre des comités de direction. La recherche de performance des organisations, qui fut longtemps une question de chaîne de production à la Frederick Taylor ou Henry Ford, voire une recherche d'expansionnisme de marché, est désormais tournée sur le capital humain et le patrimoine de la donnée :

---

### L'avantage concurrentiel se développe autour des talents et de la data.

---

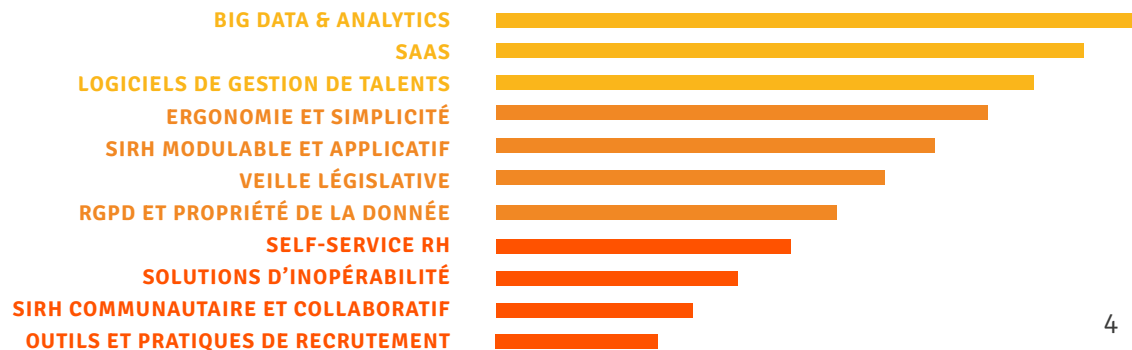
Les départements RH et SI se voient allouer plus de moyens dans une tentative d'efficacité, poussant en conséquence la croissance des logiciels. La DRH est d'autant plus sous les projecteurs que sa performance est ralentie par le poids des charges administratives, et que ses données sont sensibles. Ce nouvel attrait des fonctions supports RH et SI ouvre la porte à plus de digitalisation, et est une cause sous-jacente de la croissance du marché SIRH. Celle-ci vient s'alimenter sur les nombreuses autres tendances qui poussent ce marché, et dont nous parlons ci-dessous.



# LES 3 GRANDES TENDANCES À SUIVRE



## TENDANCES QUI TIRENT LE SIRH



4

Le marché du SIRH est poussé par les facteurs représentés dans ce graphique.

- Le premier volet que nous abordons relève des **tendances technologiques**, dont le Saas et les solutions d'interopérabilité font partie.
- Nous toucherons ensuite au **big data et à son utilisation dans les outils d'aide décisionnelle**, avant de parler des **options logicielles de gestion des talents**.
- Néanmoins, nous mentionnerons aussi certaines **influences secondaires** du SIRH.
- Une rapide synthèse des **impacts législatifs**, de la **demande d'ergonomie**, et de la **pression sur le recrutement** sera donc présentée en deuxième partie.

<sup>4</sup>Source : INFHOTEP



# LA TECHNOLOGIE À LA RESCOURSSE DES RH

## A. IA et robotique libèrent la valeur ajoutée de la DRH

Sujet central du développement SI, **les technologies de l'informatique répondent à de nombreux besoins RH**. En tête de pont, on retrouve l'intelligence artificielle qui se concrétise en une multitude de solutions, notamment les chatbots, ces logiciels informatiques pouvant répondre aux questions des salariés.


**Selon une enquête, 60% des DRH les considèrent incontournables.** On les retrouve sur les portails communautaires RH où ils répondent aux demandes à faible valeur ajoutée, mais aussi dans les processus de recrutement afin de simplifier l'interaction avec les candidats. Un outil particulièrement efficace en période de crise sanitaire, et qui s'est donc démocratisé en 2020. Viennent ensuite les technologies bouleversant le monde de la formation professionnelle avec la **gamification** (ou ludification en français), qui consiste en de petits jeux instructifs. L'aspect ludique permet une meilleure assimilation du concept dans les formations, mais il peut aussi être utilisé en recrutement pour vérifier de manière informelle certaines compétences requises pour le poste à pourvoir. Sa réussite attise la curiosité des RH, bien qu'il y ait encore une barrière culturelle concernant la place du jeu dans l'environnement professionnel.

Moins développée, mais tout aussi prometteuse, la **réalité virtuelle** offre des opportunités RH, surtout dans le **e-learning**. Immersion totale, la formation devient une expérience forte où l'employé s'approprie le contenu plus facilement et durablement. Cependant, le coût élevé ralentit son expansion au jour d'aujourd'hui.

Continuons avec la **RPA<sup>5</sup>**, qui permet l'automatisation de tâches à faible valeur ajoutée. On retrouve cette technologie dans les chatbots, mais elle va bien plus loin dans son application qui peut s'étendre à **une grande partie des processus administratifs RH comme la Paie, l'onboarding, la publication des offres d'emplois sur plusieurs sites, ou le traitement des notes de frais**. Son succès se prouve dans l'étude de Gartner<sup>6</sup> prévoyant le marché du RPA à deux milliards de dollars en 2021, une croissance de 19,5% par rapport à 2020.

<sup>5</sup>Automatisation robotisée des processus

<sup>6</sup>Source marché du RPA de [Gartner](#)



Enfin, on retrouve l'**OCR**<sup>7</sup> qui **simplifie la gestion des notes de frais et autre gestion électronique de documents, et dépouille les dossiers des candidats lors du recrutement**. Comme la plupart des technologies mentionnées, l'OCR permet d'**automatiser des tâches simples** et de laisser à la DRH le temps pour les décisions et activités à forte valeur ajoutée. Mais l'IA c'est aussi le machine learning et par conséquent les analyses prédictives sur les données RH. Un sujet à part (ci-dessous), car cette tendance technologique n'est qu'une des causes de l'évolution de l'analytique RH.

---

**Que conclure de ces technologies ? Pour certaines elles vous posent la question de revoir le format de vos processus de formation et de recrutement. Pour d'autres elles sont déjà intégrées dans les logiciels SIRH qui répondent donc mieux à vos attentes et besoins. Certaines encore vous offrent la possibilité de construire une réelle communauté d'entreprise et de collaboration tout en réduisant le poids de ce travail sur la fonction RH.**

---

## **B. SaaS ou pas SaaS ?**

Le couronnement du **SaaS** n'est pas à débattre, premier de la liste des tendances du marché SI (Truffle<sup>8</sup>), les éditeurs SaaS continuent leur croissance économique. Les principaux atouts sont un **prix de logiciel plus faible**, notamment les coûts d'acquisition, de maintenance et de consommation d'électricité, mais aussi une plus **grande rapidité de déploiement**. Bien que devenues une norme, certaines exceptions persistent. Le problème tout aussi croissant de la sécurité et de la propriété des données se confrontent aux pratiques de délocalisation du SaaS. Malgré les garanties apportées dans les contrats et la sécurité des « bunker cloud », le **risque de perte des données est réel**, d'autant plus dans une industrie d'édition de logiciel bouleversée par les fusions et acquisitions récurrentes. Cette peur de la perte de contrôle sur nos données est vivace dans le secteur public qui préférera souvent un logiciel installé sur place (On premise). Le concept de cloud souverain est central, car il garantit le respect des lois nationales et du RGPD face notamment au Patriot Act américain qui peut collecter les données des entreprises sous le couvert d'une raison d'État.

---

<sup>7</sup>Reconnaissance optique de caractères

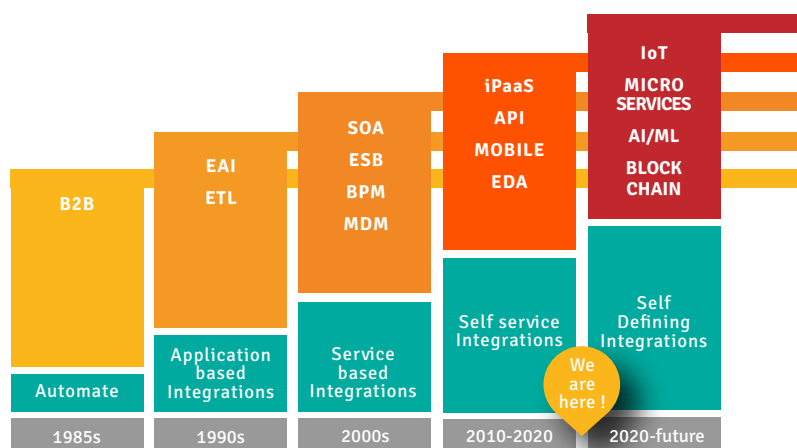
<sup>8</sup>Source Palmarès [TRUFFLE 2020](#)

## C. Un SIRH modulable ? OUI, si les modules communiquent entre eux !

La course à la digitalisation des activités RH a amené l'intégration de **solutions best of breed** dans l'entreprise ces deux dernières décennies, posant des **problèmes de communication** entre les logiciels. **Une solution alléchante est d'obtenir un SIRH complet venant du même éditeur.** Néanmoins, les technologies d'intégration se développent et vous permettent de bénéficier de l'expérience pointue des best of breed tout en assurant une interopérabilité grandissante entre les logiciels.

**Ces technologies, représentées ci-dessous<sup>9</sup>, ont mué avec la tendance « Cloud externalisé » et le SaaS.** Alors que l'ESB (Enterprise Service Bus) gère et partage les données et les composants d'applications dans l'organisation, l'iPaaS fournit ce même service dans le Cloud, en connectant les systèmes, en mutualisant les services et en annulant l'effet silos de l'organisation.

### PROGRESSION OF INTEGRATION TECHNOLOGIES



EDA = Event Driven Arch, MDM = Master Data Mgmt., ML = Machine Learning, ESB = Enterprise Service Bust, BPM = Business Process Mgmt

**L'interopérabilité est une priorité pour les entreprises privées comme pour les organismes publics.** La fonction publique en a fait un objectif de son plan SIRH 2018-2022<sup>10</sup>, et les éditeurs s'adaptent en présentant des connecteurs natifs « sur étagère », développés pour tous types de systèmes internes à l'organisation. Certains éditeurs comme ADP et Lucca mettent même en avant leurs capacités d'interfaçage avec les SIRH et ERP traditionnels (Sage, WorkDay, Cegid, ADP, SAP), ainsi qu'avec divers services SaaS (Google Calendar et Slack).

Toutefois, les connecteurs « sur étagère » restent rares parmi la myriade de logiciels à connecter dans toute organisation. **C'est pour cette raison que les technologies d'intégration ont évolué des connecteurs développés sur la connaissance des applications à connecter, aux connecteurs évolutifs s'adaptant aux logiciels qu'ils rencontrent.**

<sup>9</sup>Image adaptée de [DZone](#) (blog sur les technologies d'intégration)

<sup>10</sup>Source [stratégie SIRH secteur public](#)



C'est la gestion des API<sup>11</sup>, des connecteurs utilisables par des logiciels autres que ceux pour lesquels ils ont été initialement conçus. Les API sont au cœur des iPaaS, et permettent la croissance de ce marché<sup>12</sup> évalué à 528\$ millions en 2016, à 1,9\$ milliards en 2020, et prévu à 10,3\$ milliards en 2025. Une croissance exponentielle due à la nécessité d'interopérabilité pour les entreprises, aux opportunités laissées par les logiciels en SaaS, et à l'incapacité des ESB à travailler sur le cloud.



## LA DONNÉE RH, ENFIN UNE AIDE DÉCISIONNELLE !

### A. La donnée RH et ses caractéristiques

Contrairement à la plupart des données d'une organisation, **les données RH relèvent deux défis :**

- **la sensibilité** de certaines données quantitatives comme les salaires, bonus, et autres composants du plan de rémunération,
- **la difficulté de quantifier des données qualitatives** comme l'engagement des employés, ou même leur performance et potentiel.

En plus de ceci, les informations requises pour l'analyse RH et les décisions stratégiques qui en découlent sont dispersées sur une série d'activités digitalisées sur des modules ne partageant pas forcément les informations entre eux. En somme, fournir un service de BI (business intelligence) en RH, c'est tout d'abord surmonter de nombreux défis : interopérabilité des modules SIRH, qualité et complétude des données, degré de digitalisation des activités RH, formalisation des méthodes d'évaluation des données qualitatives, formalisation des processus produisant des données qualitatives, définition des indicateurs RH.

### B. Du Big Data au tableau de bord

Un SIRH ne résoudra pas tous les défis ci-dessus, commencez par élaborer une définition de vos indicateurs (ex : turnover avec ou sans les départs en retraite ?), ainsi qu'une politique de gestion de vos données (ex : responsabiliser les auteurs des données afin d'accroître qualité et complétude). Ceci étant dit, **l'évolution des pratiques et technologies a fortement amélioré les perspectives de reporting en RH**. D'une part, les problématiques d'interfaçage des logiciels vont continuer à décroître grâce aux nouvelles technologies dans ce domaine.

<sup>11</sup>Interface de Programmation d'Application ou Application Programming Interface

<sup>12</sup>Gartner, [Markets&Markets](#), [Vynz Research](#)



D'autre part, la digitalisation de la fonction RH suit sa croissance avec un taux très élevé (proche de 100%<sup>13</sup>) sur la digitalisation de la paie et GTA dans les grands organismes, et une demande très forte pour les modules de talents, de recrutement et de portails collaboratifs. Cette digitalisation, secondée par une meilleure interopérabilité des logiciels, fournit désormais des données plus complètes et de bonne qualité pour le reporting RH. Le cycle de gestion des talents étant enfin en cours de digitalisation (lire section gestion des talents), une grande partie d'informations à forte valeur ajoutée alimente l'analytique RH, ouvrant la porte aux évaluations sur les mouvements de vos effectifs, les besoins prévisionnels de postes et de compétences, et sur les analyses de corrélation pour mieux comprendre votre turnover. **En complément de ces opportunités, les avancées en intelligence artificielle et machine learning poussent les options et résultats d'analyses en :**

- incorporant des **données externes** à l'entreprise (benchmarks, réseaux sociaux, etc.),
- intégrant l'**historique des données**,
- ajoutant des **options de simulations** (ex : sélection de candidats par simulation d'intégration de profils),
- en suggérant des **options pertinentes** aux employés (ex : formations et évolutions de carrières),
- ou même en **diminuant les risques** (ex : anticipation de l'accidentologie).

Par conséquent, **aux vues des opportunités analytiques qui se présentent, les éditeurs offrent des solutions adaptées.** Cegid présente son module PeopleVision en 2017, et SAP vient de renouveler son logiciel Success Factors Workforce Analytics en **regroupant ses offres d'analyse RH.** Pour les éditeurs comme Cegid, SAP ou ADP, **leur module de reporting est naturellement alimenté par leur ensemble SIRH.** Mais est-il à la hauteur des experts du marché (e.g. Power BI) et des start-ups spécialisées ? Notamment Clustree<sup>14</sup>, considéré 1ère start-up française en BI RH. **La plupart de ces start-ups proposent un module d'analyse de données axé sur une activité RH précise :** Arena analyse l'adéquation entre les nouvelles recrues et leurs postes, Glint permet une analyse axée sur l'engagement des employés, et 365Talents fournis du reporting sur les compétences.

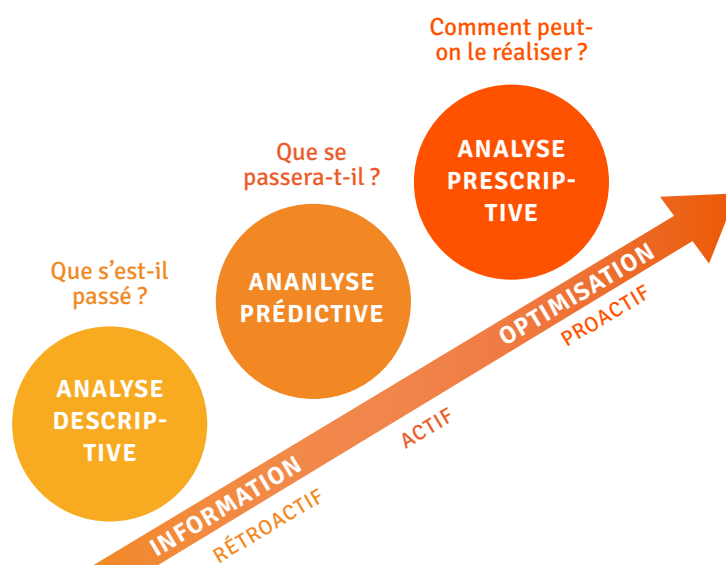
---

<sup>13</sup>Source benchmarks du [Cercle SIRH](#) (ou alternative [ici](#))

<sup>14</sup>Fondée en 2013 et rachetée par Cornerstone en 2020



## C. De l'analyse descriptive à prescriptive



**De nombreuses études présentent les analyses prédictives comme la prochaine étape prometteuse de l'analytique RH.** Entre le machine learning et les outils des éditeurs, cette promesse semble à portée de main. Toutefois, à quoi bon une analytique si poussée dans une fonction où la culture de la donnée est si jeune ?

---

**Selon une étude IDC/ADP<sup>16</sup>, 64% des DRH ne peuvent pas se passer des tableaux de bord et outils d'analyse RH, et pourtant, seuls 25% des données RH sont exploitées et analysées, et 65% des DRH considèrent leurs entreprises immatures en matière d'analyse de données.**

---

Peut-être vaut-il mieux ne pas brûler les étapes et commencer par développer des stratégies et décisions sur base des analyses descriptives, formaliser les indicateurs, les développer tout en poussant la communication sur l'utilisation des données RH, avant de se mouvoir vers des analyses de données plus prédictives. Néanmoins, si vous y tenez, les analyses prédictives et prescriptives passent par la « data science » et requièrent expertise et logiciel. Vous trouverez un bon exemple de mise en pratique d'une analyse prédictive dans cet article LinkedIn<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup>Source étude [IDC/ADP](#)

<sup>17</sup>Article [LinkedIn](#) « Prédire les démissions ? Une expérience concrète de Data Science en RH »

## 3

## LES ÉDITEURS SE PENCHENT SUR LE CYCLE DE VIE DU TALENT

### A. La valeur RH de la gestion des talents

Le « talent<sup>18</sup> », terme inventé par McKinsey dans les années 90, garde une définition spécifique à chaque entreprise. **Généralement synonyme d'employé, il contient une notion cachée de gradation souvent sur des axes de performance et de potentiel.** La gestion de ces talents a néanmoins évolué avec le temps. Dans les années 2000, on considérait les meilleurs employés (i.e. talents) responsables de la performance de l'entreprise et donc à développer et chérir. On comprend vite par la suite que le lien entre performance et talents est plus sinueux, et que la notion de « meilleurs talents » est temporaire et difficilement quantifiable<sup>19</sup>. C'est l'avènement des logiciels RH et de leur capacité à enregistrer les variables des employés ainsi que la qualité des processus de gestion de ceux-ci. Là est un lien réel avec la performance de l'entreprise, qui démontre l'importance du SIRH. **Les dirigeants s'intéressent donc de plus en plus à la valeur du capital humain, et à la meilleure manière de l'exploiter.** Les applications de gestion des talents se multiplient, soit autour d'un module global, soit par des modules spécifiques centrés sur une étape de la gestion des talents (présenté ci-dessous), ou même sur un besoin technique à l'intérieur d'une étape (e.g. tests cognitifs lors de l'étape de recrutement).



<sup>18</sup>Voir l'étude de 5 consultants [Mc Kinsey](#)

<sup>19</sup>Voir le livre de [Pfeffer et Sutton](#) « Faits et foutaises dans le management »



## B. Une offre SI qui répond à la demande RH

**Nombreux sont les grands éditeurs, comme Cegid et Sage, qui ont commencé par des logiciels de paie, et se sont lancés par la suite dans la gestion des talents. Néanmoins ils se retrouvent en compétition avec des solutions innovantes offertes par des plus jeunes entreprises comme Lucca et Talentsoft.** Le marché de la gestion des talents est en forte compétition et les nouveaux acteurs ont un avantage face aux anciens, plus rigides et ancrés dans leurs spécialités. Des rachats sont cependant en cours et à prévoir. C'est le cas d'Octime, spécialiste de la GTA, qui rachète HRMaps pour pénétrer le marché de la gestion des talents. Les autres acteurs français de la GTA suivent le mouvement, avec Bodet qui développe son offre de Paie avec le rachat de 123Paie en 2019, et construit des modules de gestion des talents sur son logiciel phare Kelio. Horoquartz, préfère aussi développer son propre outil de gestion des talents, et sort, après 3 ans de R&D, Process4people en 2017. Un autre exemple de la poursuite vers la gestion des talents est la jeune entreprise britannique Lumesse qui se fait racheter par l'éditeur américain SABA en 2018 dans un double but d'expansion fonctionnelle et géographique, et SABA lui-même se fait racheter par le géant Cornerstone en 2020. L'objectif du géant étant de développer ses offres de recrutement, formation et gestion de la performance.

**Bien d'autres exemples de start-ups et de rachats sont présents dans ce contexte de croissance des logiciels de talents, et l'intérêt se confirme par les 80% de DRH qui souhaitent aller plus loin dans le management de leurs talents** (étude Markess). Il faut dire qu'il était temps, à l'heure où la digitalisation de la paie, de la GTA et de l'administratif RH frôle les 100% dans les grandes structures, la gestion des talents ressort comme l'étape suivante logique. Une étape à forte valeur ajoutée, car elle permet notamment, une fois digitalisée, une analyse des données des effectifs influant sur la gestion de la performance (individuelle et globale) et sur la gestion de l'engagement des employés. Une étape qui précède même la paie dans l'esprit de jeunes entreprises. Comme le dit NovRH (éditeur SIRH), la gestion des talents c'est le nerf de la guerre dans notre économie de marché. Le talent devient une donnée échangeable, dont le prix selon l'expertise peut grimper haut. Déjà en 2016, BCG reportait un budget mondial de 40 milliards de dollars pour la gestion des talents. En tout cas, cette tendance à la digitalisation du cycle du talent est alimentée par d'autres évolutions du moment, notamment les améliorations dans l'interopérabilité des logiciels, et la possibilité d'obtenir des solutions SIRH modulables et communautaires autant que mondiales et centralisées.



LES   
AUTRES  
FRONTS DE  
L'ÉVOLUTION  
SIRH



## LE LÉGISLATIF AU GALOP, LE SIRH À LA COURSE

**Les nouvelles lois retiennent l'attention des éditeurs.** Le législatif cumule les décrets sur la gestion de la paie et de la DSN amenant les éditeurs à fournir des services de « veille législative » intégrés aux logiciels (ex : Sage et Nibelis). **Ceux-ci assurent donc le client de la conformité continue du logiciel au regard des changements législatifs.** En plus de ceci, et comme présenté précédemment, **la dualité RGPD / Patriot ACT pousse les éditeurs à compléter leurs offres avec un hébergement de données sécurisé** (ex : groupe Sigma ; Ciril groupe ; Cosoluce). Du côté de la gestion électronique des documents, **la loi du 13 mars 2000 avait déjà donné aux documents électroniques natifs la même valeur juridique qu'un document papier**, c'était le passage à l'archivage numérique (dit « à valeur probante »). **Celui-ci a été renforcé par la loi de mars 2017 qui permet d'accepter des copies électroniques de documents papier.** En conséquence, certains documents comme les notes de frais ne requièrent plus de justificatifs papiers, ce qui a accéléré le développement de logiciels comme Expensya et Onexpense.

**Plus récemment, la loi « Avenir Professionnel » de janvier 2019<sup>20</sup> pose des conditions plus précises sur le déroulement des formations et notamment sur les options de format, qui incluent e-learning et MOOC, une aubaine pour les éditeurs offrant ces services. Dans cette même loi, de nombreux changements apparaissent.**

Le nouveau « congé de transition professionnelle » peut influencer les paramètres des logiciels de GTA. De même avec les nouvelles obligations durant l'entretien professionnel (ex : Compte Personnel de Formation et Conseil en Evolution Professionnelle), celles-ci pouvant être mises à jour dans les logiciels de GPEC et d'entretiens. Toujours dans la loi « Avenir Professionnel », les conditions obligatoires sur les effectifs (handicap et diversité des genres) **peuvent amener les entreprises et organismes à s'armer de logiciel de reporting afin de contrôler leur conformité** (qui s'applique dès 20 employés). Pour finir, la loi d'août 2019 sur la transformation de la fonction publique<sup>21</sup> présente des impacts RH et SIRH similaires à la loi « Avenir Professionnel », sur 5 axes (bilan social, diversité, formation, leadership et transparence). L'importance des changements dans la fonction publique affecte fortement les éditeurs SIRH spécialisés sur ce secteur (AFI ; EKSAE ; BERGER LEVRAULT ; CIRIL ; JVS ; etc.).

<sup>20</sup>ADétails de la loi « avenir professionnel » sur [LégiFrance](#)

<sup>21</sup>Détails de la transformation de la fonction publique sur le site du [ministère](#)



## UN RECRUTEMENT EN ÉBULLITION

Déjà un domaine en cours de digitalisation avec 68% des entreprises de plus de 5000 salariés qui utilisaient un ATS (logiciel de recrutement) en 2017, **la pandémie et ses confinements de 2020 auront convaincu les derniers récalcitrants**. A l'heure actuelle le processus peut être 100% digitalisé, depuis le marketing RH (dit « inbound recruiting »), jusqu'à l'onboarding des nouveaux employés, les ATS et leurs fonctionnalités peuvent tout prendre en main. Mais quel en est le retour sur investissement ? **Une étude<sup>22</sup> révèle un point de vue très divisé sur la digitalisation du processus**. Seuls 7% des recruteurs sont prêts à confier le processus entier à l'IA, et bien que la grande majorité voit l'IA comme un gain de temps et d'argent, **89% des recruteurs se considèrent plus efficaces que l'IA lors des entretiens avec les candidats**. Il est vrai que la valeur des soft skills (comportements et savoir-être) n'a cessé d'augmenter aux yeux des employeurs, au détriment des hard skills (compétences techniques) qui peuvent plus facilement s'apprendre. **Les recruteurs sont experts dans la reconnaissance des comportements et des valeurs qui façonnent les candidats**, même si l'IA fournit des séries de tests (cognitifs, psychométriques, comportementaux) de plus en plus souvent rajoutés aux processus de recrutement des entreprises.

### La recherche des profils rares est devenue le nerf de la guerre pour les recruteurs.

La quantité de candidats et de jobboards requiert un minimum d'automatisation dans les activités de sourcing, les annonces doivent être lisibles sur les mobiles pour les 45% de candidats utilisant leur téléphone lors de leur recherche, **l'expérience candidats doit être optimale depuis le site carrière jusqu'au nombre d'étapes dans le processus**. La gestion du temps est un défi additionnel des recruteurs, mais la technologie permet une multitude d'options pour réduire ce temps (cooptation, gamification, analyse d'intonation, OCR, etc.). **Néanmoins, trop de choix tue le choix puisque les 10 recruteurs récemment interviewés par Infhotep confirment l'importance de la simplicité du logiciel**.

Les causes du bouleversement du recrutement sont trop nombreuses. Il me reste à vous parler du marché des ATS, de la place du savoir numérique dans les compétences des recruteurs, de l'évolution des canaux de sourcing, ou encore de l'originalité de certaines pratiques (ex : le speed meeting recruitment). **Ainsi, notre cabinet Infhotep vous présentera un webinaire dédié aux critères de choix des ATS en mars 2021**.

<sup>22</sup>Etude [Qapa](#) sur la digitalisation du recrutement





## DU MODULABLE, DE L'ERGONOMIQUE, ET DU COMMUNAUTAIRE S'IL VOUS PLAÎT !

**Beaucoup de termes pour définir la tendance d'un SIRH centré utilisateur. L'ergonomie et l'expérience utilisateur se retrouvent dans les caractéristiques de nombreux nouveaux logiciels.** Les nouveaux éditeurs en font une priorité, voyez la plateforme de Lucca, d'Eurecia (« un travail continu sur l'ergonomie »), et de Foederis (« UX et ergonomie sont au cœur des réflexions de développement »). Mais les anciens se remodelent aussi, comme Bodet qui lance une nouvelle gamme de ses produits et un portail RH en 2020 axé sur la facilité d'utilisation. L'ergonomie et le design digital sont des facteurs marketing constants pour commercialiser son logiciel, néanmoins la croissance du secteur et de ces acteurs ont transformé ces « facteurs constants » en réel avantages compétitifs. **Les logiciels se doivent plus compréhensibles et adaptés aux particularités de l'entreprise.** Une interview de Sopra Steria<sup>23</sup> présente l'importance de cette individualisation de l'expérience utilisateur, et mentionne le SIRH de demain « **ATAWAD** » (« anytime, anywhere, any device »). La mobilité du SIRH se retrouve dans la flexibilité des éditeurs à fournir des solutions sur mesure, caractéristique souvent mise en avant sur leurs sites (voir les sites d'AmiGest et d'e-Paye). L'expérience utilisateur se concrétise aussi par l'instantanéité de l'information requise par l'employé. Une option rendue possible par le self-service RH déjà en 2010, mais qui bénéficie désormais du support des autres tendances, notamment de la technologie et de certaines lois (ex : archivage digital). En complément des self-services automatisés, les portails RH se développent chez de très nombreux éditeurs (Foederis, Octime, Sopra, Horoquartz) en réponse au besoin de partage d'information à l'intérieur de la communauté RH et avec les employés.

**Pour résumer cette tendance, on peut percevoir le SIRH de demain comme un ensemble d'applications mobiles sur mesure (merci aux technologies d'interopérabilité), fournissant des services rapides et un portail collaboratif, à travers un design ergonomique.**

<sup>23</sup>Lien de l'interview avec [Sopra Steria](#)



# CONCLUSION

## ET SI ON VOYAIT PLUS LOIN ?

**Que ce soit la covid, la mondialisation, les technologies, ou la valeur du capital humain, les causes du SIRH n'ont pas fini de pousser sa croissance.** Quant aux conséquences présentes, elles sont déjà graduellement prises en main par les DRH de tous secteurs, qui peuvent désormais se sortir de l'enlèvement administratif pour déployer leur réelle valeur ajoutée aux entreprises et employés. Si ce n'est pas le cas, pas de panique ! Votre seul défi est de trouver le ou les logiciels SIRH les mieux adaptés à votre besoin. Cet article sur les tendances devrait déjà vous offrir une meilleure compréhension de ce que les logiciels peuvent vous apporter. **Si vous vous considérez suffisamment au courant de ces évolutions, alors réfléchissons ensemble aux prochaines étapes.**

---

**Les entreprises sont-elles responsables de la santé de leur effectif depuis la crise sanitaire du coronavirus ? Doit-on envisager une croissance des logiciels de santé des effectifs comme ceux utilisés par les SDSI<sup>24</sup> (ex : Antibia-Diademe ; Escort) ? Et qu'en est-il des limites des nouvelles technologies ? L'IA et la réalité virtuelle sont encore en phase d'essai, mais les potentiels d'utilisation en RH sont larges, de la formation jusqu'aux promotions et carrières 100% automatisées.**

---

Le rôle de la DRH devrait grandir aussi autour des notions du patrimoine de données RH, du contrôle de la chaîne de valeur de la donnée des employés. Il est déjà fréquent de voir les postes de DPO pris en charge par la fonction RH. On peut s'attendre à une collaboration grandissante de la DRH et DSI autour de la gouvernance de la donnée. **Non je vous l'affirme, on n'a pas fini de parler du SIRH !**

---

<sup>24</sup> Service départemental d'incendie et de secours



# Infhotep

---

6, rue d'Antin  
75002 Paris

35, rue de Marseille  
69007 Lyon

**+33 1 55 35 36 36**  
contact@infhotep.com

**infhotep.com**