

Toulouse, le 11 mai 2016

Quand les SIRH se diffusent auprès des PME

Le bon pilotage des processus RH est aujourd'hui une question stratégique pour les entreprises. Dans ce contexte, les investissements ont fortement augmentés ces dernières années afin de faire évoluer les outils.

Comme beaucoup de projets structurants, les déploiements réalisés ont connu des débuts balbutiants. Progressivement et grâce aux feedbacks des utilisateurs finaux, les outils se sont simplifiés en même temps que leur mise en œuvre.

Autrefois réservés aux plus grandes structures, l'usage des SIRH se démocratise au sein des structures moins importantes telles que les ETI et PME.

Portée par des acteurs de nouvelle génération, cette tendance de fond semble aujourd'hui se développer de manière exponentielle. Ce changement radical dans la manière de gérer les RH au sein des petites entreprises s'inscrit plus généralement dans les plans de transformation digitale récemment opérés par la majorité des acteurs économiques

Globalement, différents éléments fondateurs expliquent cette tendance :

- La complétude des offres

Ce premier point est un élément stratégique et permet aux PME d'accéder à des solutions packagées et modulaires qui peuvent répondre précisément à leur stade de développement et à leurs attentes spécifiques. Il est ainsi possible de mettre en œuvre un SIRH dans le temps en le faisant évoluer en continu, et ce depuis des environnements simples à utiliser.

- Les apports du Cloud Computing et du SaaS

Très utilisées par les PME, les technologies SaaS ont incontestablement permis de diffuser largement des applications historiquement réservées aux grands comptes. C'est notamment le cas des solutions ERP et des SIRH. L'utilisateur est ainsi déchargé des problématiques d'intégration et de support et se concentre uniquement sur son métier.

- L'expertise métier

On note également une forte évolution des offres du marché qui ont su intégrer des règles métiers propres aux directions des ressources humaines et modéliser de nombreux processus prêts à être utilisés.

Ces différents points sont à la base de la multiplication du nombre de projets SIRH mis en œuvre au sein des PME. Ces dernières pourront alors fluidifier encore plus la gestion quotidienne de leurs processus RH et centraliser la gestion de leurs opérations. Ce point est un réel critère de performance et de confort de travail pour les entreprises qui ne disposent pas d'équipes RH étendues.