

Synthèse des résultats du baromètre RH ESSCA – BODET SOFTWARE

6ème édition – Septembre 2013

« Portrait d'une fonction RH informatisée »

Fruit d'une coopération initiée en 2008 entre l'ESSCA et la société BODET SOFTWARE, le Baromètre RH ESSCA/BODET SOFTWARE vise à mieux connaître les problématiques des directeurs et responsables des ressources humaines à travers une photographie de leur quotidien, et à réaliser des projections sur la fonction RH de demain. Porté par l'ESSCA-CeRISE, piloté par Sébastien RONTEAU, il bénéficie du soutien de l'expertise de trois enseignants-chercheurs : Kaddour BACHAR en charge du traitement des données, Stéphane FAUVY et Mahrane HOFIDHLLAOUI pour la partie analyse et résultats. Depuis six ans, il s'est principalement concentré sur quatre thèmes récurrents et inhérents à la fonction RH : son organisation, ses outils, sa vision et sa perception par les acteurs de ses contraintes et ses nouveaux enjeux. Comme pour chaque édition, une thématique est également introduite pour prendre le pouls des acteurs qui font les ressources humaines sur un sujet d'actualité. Cette année, nous avons choisi de porter notre attention sur l'état de l'informatisation des processus RH en PME.

Profil des répondants.

A l'occasion de la 6ème édition du baromètre RH, la population interrogée est composée de 202 directeurs et responsables des Ressources Humaines. Elle est caractérisée par trois traits :

- la féminisation (deux tiers de l'effectif),
- la jeunesse (37 % de moins de quarante ans),
- le degré élevé de la formation (58 % ont atteint le niveau Bac. + 5).

Une fonction en recomposition.

Dans un environnement instable, la fonction RH est amenée à changer son organisation administrative. Parmi les tendances observables, la décentralisation, c'est à dire le transfert du pouvoir de décision vers des responsables plus proches du terrain, occupe une place particulière. En effet, celle-ci porte traditionnellement sur des aspects administratifs de l'activité (demandes et validations d'absences, contrôle du temps de travail) mais les activités à portée plus stratégiques sont significativement représentées (comme les évaluations individuelles). Quant aux raisons évoquées par les répondants pour justifier le recours à cet ensemble de pratiques figurent :

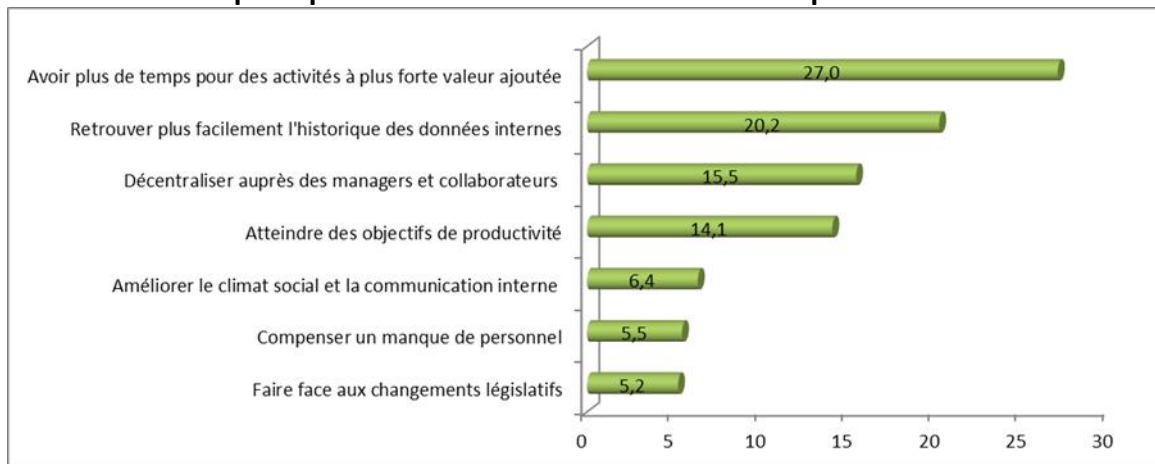
- la responsabilisation des managers et des collaborateurs (51,5%),
- l'allègement des tâches administratives du service RH (14,8%),
- l'amélioration de la collaboration interne (8,4%).

Les outils informatiques RH actuels

Depuis leur apparition dans les années 1970, les SIRH n'ont cessé d'élargir leur périmètre fonctionnel et le besoin de systèmes d'informations performants n'a cessé de se renforcer. Rien d'étonnant donc à ce que les entreprises poursuivent l'informatisation des processus RH. Les principales raisons avancées traduisent la volonté des responsables RH de

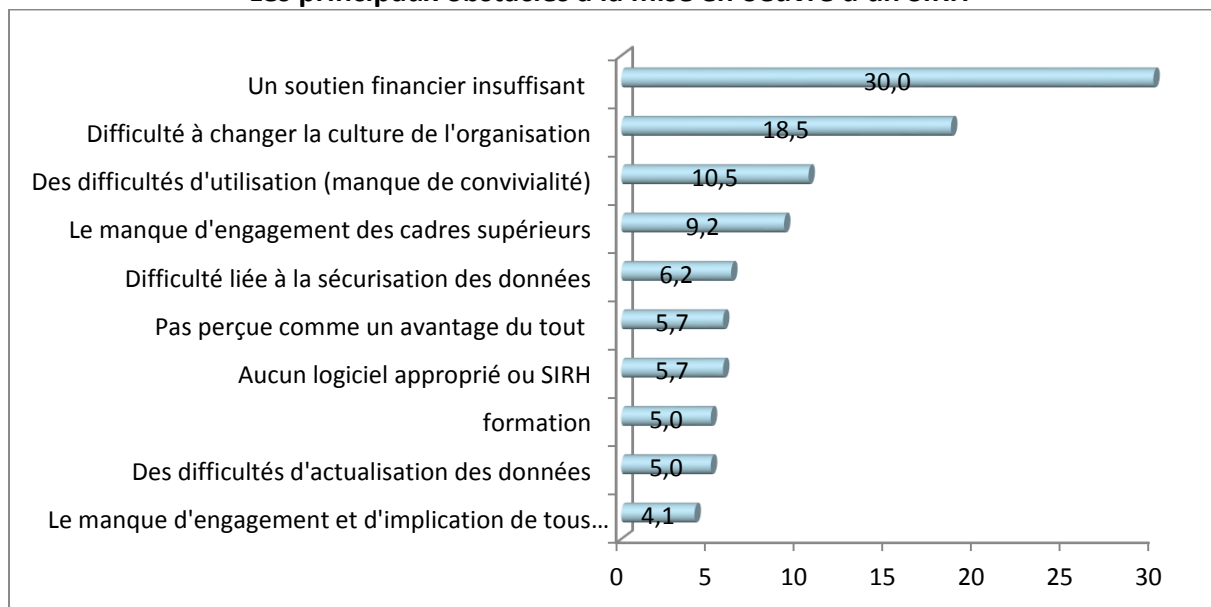
davantage inscrire leur action dans des domaines à plus forte valeur ajoutée, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs stratégiques de l'entreprise. De manière tout aussi notable, la facilitation permise par le stockage des données, la décentralisation auprès des managers et des collaborateurs ainsi que l'atteinte des objectifs de productivité rendent compte des potentialités des SIRH.

Les principales raisons de l'informatisation des processus RH



Si 53% des répondants sont globalement satisfaits des fonctionnalités de leur SIRH, il demeure un pourcentage conséquent des responsables RH qui considère que les fonctionnalités proposées ne correspondent pas tout à fait à leurs besoins (47%). Au-delà des avantages mis en avant par les répondants quant à la mise en œuvre d'un SIRH, les obstacles sont nombreux et pluriels. En ordre décroissant, le soutien financier insuffisant, la difficulté à faire évoluer la culture de l'organisation, les difficultés d'utilisation liées à l'interface et le manque d'engagement des cadres supérieurs sont les principaux arguments avancés pour rendre compte des réticences par rapport à la mise en œuvre de tels projets.

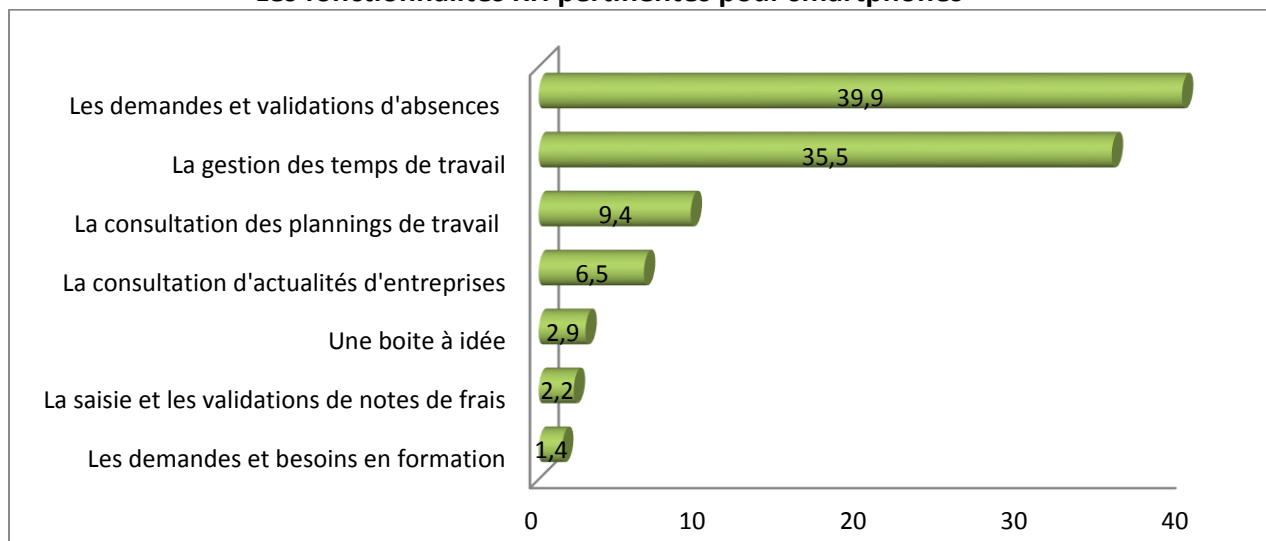
Les principaux obstacles à la mise en oeuvre d'un SIRH



Les solutions informatiques mobiles

En 2012, les ventes mondiales de solutions informatiques mobiles de nouvelles générations (smartphones et tablettes numériques) ont dépassé celles des ordinateurs. C'est la raison pour laquelle nous avons voulu faire le point sur la perception des responsables RH sur l'essor des smartphones et des tablettes numériques. Si 56% des responsables RH ne sont pas convaincus de l'utilité de disposer de fonctionnalités RH sur des terminaux mobiles, il n'en demeure que 44% des répondants voient un intérêt potentiel dans les domaines de la demande et validation des absences, la gestion du temps de travail, la consultation de la consultation des plannings de travail ainsi que la consultation des actualités de l'entreprise

Les fonctionnalités RH pertinentes pour smartphones



En guise de conclusion partielle, l'édition 2013 du baromètre RH ESSCA / BODET SOFTWARE souligne que les projets d'informatisation RH ne se réduisent pas à un processus purement technique mais doivent au contraire englober des dimensions à la fois stratégique, organisationnelle, économique et humaine. En effet, il apparaît que la satisfaction de l'utilisation d'un SIRH dépend non seulement du niveau d'intégration de la fonction RH à la réflexion stratégique de l'entreprise mais également de la qualité des relations entre les responsables RH et ses parties prenantes (managers, collaborateurs, instances représentatives du personnel), témoignage de l'importance des interactions et d'aboutir à une gestion des ressources humaines partagée au sein de l'entreprise.