



DANAE™

La maîtrise des systèmes d'information RH



BENCHMARK SIRH

Edition 2013

- *Résultats intermédiaires* -



Sommaire

<u>PRESENTATION DU BENCHMARK SIRH 2013</u>	2
<u>LES PREMIERS PARTICIPANTS</u>	3
<u>LA COUVERTURE DU SIRH</u>	4
<u>LES TENDANCES</u>	5
<u>FOCUS SUR LA GESTION DES CARRIERES</u>	6

PRESENTATION DU BENCHMARK SIRH 2013

Le benchmark SIRH, organisé par Danaé, a pour objectif d'identifier et d'analyser les pratiques des SIRH dans les entreprises.

Le benchmark permet ainsi de faire un état de l'art sur :

- la couverture du SIRH en France et à l'international
- l'organisation de la fonction SIRH (activités, effectif, rattachement...)
- les outils utilisés pour chaque process RH
- l'importance de l'externalisation selon les process (SaaS, TMA, infogérance...)
- les fonctionnalités utilisées pour chaque process
- les process RH ouverts aux salariés et managers
- la dématérialisation des documents RH
- les projets des entreprises en terme de SIRH

Cette étude offre aux entreprises un véritable référentiel en matière de SIRH. Elle permet aux entreprises de comparer le fonctionnement de leur service SIRH et de mesurer leurs éventuelles avancées et/ou retards.

L'enquête répond à l'intérêt des responsables SIRH, et plus généralement des personnes de la fonction RH, pour une meilleure compréhension des enjeux et des outils SIRH.

74 entreprises ont participé à la dernière édition en 2011, **l'objectif est de réunir 100 entreprises pour cette cinquième édition.**

Les participants à l'étude recevront le livre blanc du SIRH (état de l'art du SIRH, étude sur les innovations récentes et retours d'expérience de responsables SIRH) conçu à partir du benchmark et seront conviés à la restitution de l'étude où le comité de pilotage analysera les résultats le 19 décembre 2013.

Les résultats présentés ci après sont basés sur les réponses des 50 premières entreprises participantes, ils ne représentent pas les résultats définitifs de l'étude qui seront basés sur 100 entreprises. Ils sont le reflet de quelques tendances que nous souhaitons mettre en avant à mi chemin, l'étude complète détaillera davantage les 15 thématiques du questionnaire et devrait faire une quarantaine de pages.

LES PREMIERS PARTICIPANTS

ACOME	ICF HABITAT
ADP	IMMOBILIERE 3F
AGENCE FRANÇAISE DE DEVELOPPEMENT	IPSEN
AIR FRANCE	KAEFER WANNER
AMIENS METROPOLE	LA BANQUE POSTALE
APAVE PARISIENNE	LA POSTE - COLIPOSTE
ARKEMA	M6
ASTRIUM SAS	MAIRIE D'ARGENTEUIL
BONGRAIN	NATIXIS
BPCE	NATUREX
CANAL PLUS	NEUFLIZE OBC
CLUB MEDITERRANEE	NEXITY
COFELY SERVICES	OXYLANE
CONSEIL GENERAL DES PYRENEES ATLANTIQUES	PROMOD
CREDIT DU NORD	PSA PEUGEOT-CITROËN
DISNEYLAND PARIS	RANDSTAD
EURALIS	SEITA
FNAC	SFR
GALEC	SITA FRANCE
GDF SUEZ	SOCOTEC
GROUPE BEL	SODIAAL (EX ENTREMONT)
GROUPE CESBRON	SODIAAL (HISTORIQUE)
GROUPE CHEQUE DEJEUNER	TROIS M
GROUPE MALAKOFF MEDERIC	UES EULER HERMES FRANCE
ICADE	VALOPHIS

LA COUVERTURE DU SIRH

Le SIRH est mis en place au fur et à mesure dans une entreprise.

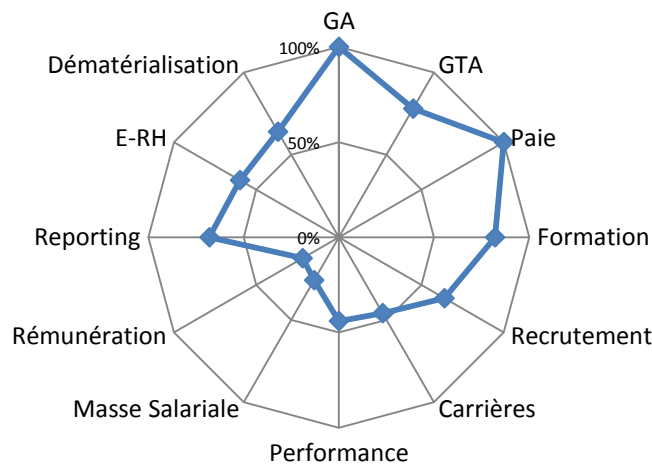
La première étape concerne généralement les processus les plus administratifs : la paie, la gestion administrative, la GTA et la formation, avec des taux d'équipement compris entre 80 et 100%. La formation est ici placée dans la partie administrative et non développement RH car l'utilité qui en est faite dans le SIRH est très administrative, ce qui explique également son fort taux d'équipement lié à des réglementations françaises contraignantes.

La seconde étape est d'outiller les processus liés au développement RH tels que le recrutement, la gestion de la performance et la gestion des carrières. Le processus recrutement reste largement plus développé que les autres, principalement en raison de la maturité et de l'ouverture vers l'extérieur.

Une fois tous ces processus outillés, les entreprises vont chercher à développer de façon plus pointue leurs outils de gestion de la masse salariale et de compensations & benefits. Ce sont des sujets encore récents en entreprise, celles-ci vont ainsi avoir tendance à utiliser beaucoup plus la bureautique que des outils spécialisés, plus complexes dans leur utilisation.

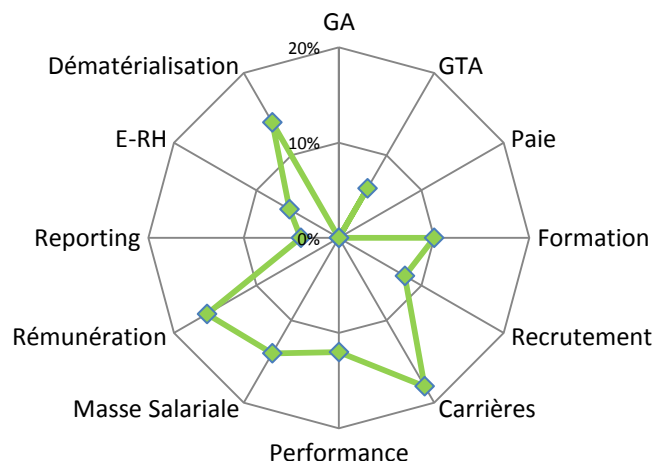
Les outils couvrant le reporting et l'E-RH sont transverses à tous les process et ne cessent de croître dans les entreprises, répondant à des besoins de plus en plus stratégiques: celui de toujours mieux piloter la gestion de l'information sociale et celui d'ouverture du SIRH grâce au collaboratif.

Couverture du SIRH



Les projets d'équipement des entreprises portent principalement sur les outils de gestion de carrière, de compensations & benefits et de gestion de la masse salariale. Cela reflète bien les préoccupations actuelles du monde des ressources humaines.

En projet



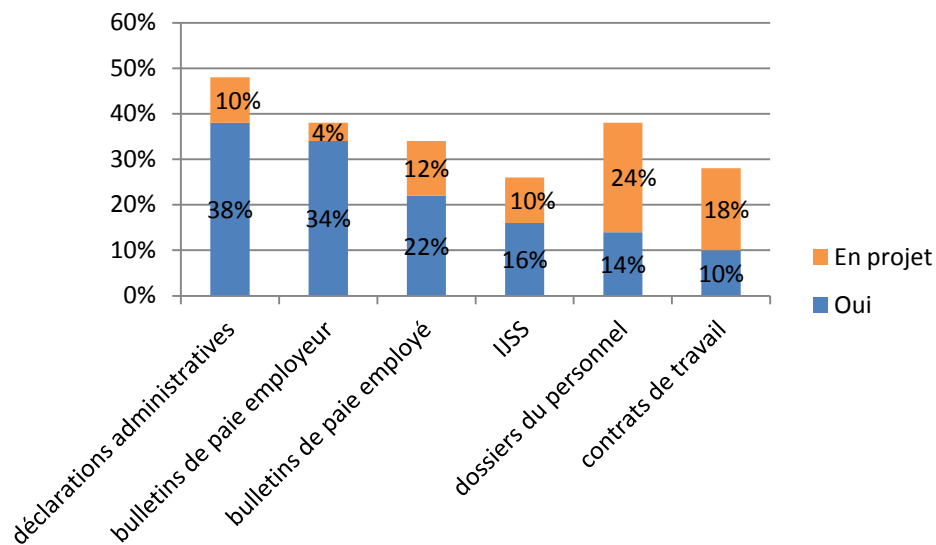
LES TENDANCES

A titre d'exemple, nous allons ici vous présenter **deux tendances identifiées sur les résultats à mi-parcours**.

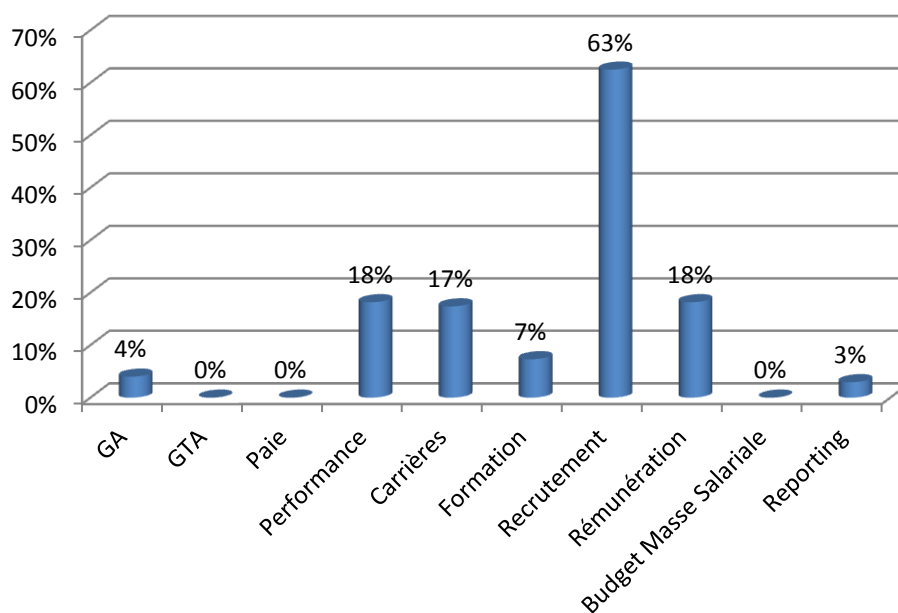
La dématérialisation est un sujet encore récent qui ne cesse d'évoluer dans les entreprises. Les premiers résultats du benchmark SIRH nous montrent que 64% des entreprises ont déjà commencé à dématérialiser leurs documents RH et 14% ont comme projet de le faire.

Les principaux documents dématérialisés sont les déclarations administratives (38% des entreprises ont dématérialisés une ou plusieurs déclarations administratives) et les bulletins de paie côté employeur (34%).

La dématérialisation du bulletin de paie côté salarié progresse également de façon rapide avec un taux de dématérialisation de 22%, notamment si l'on considère le fait qu'elle est possible seulement depuis 2009.



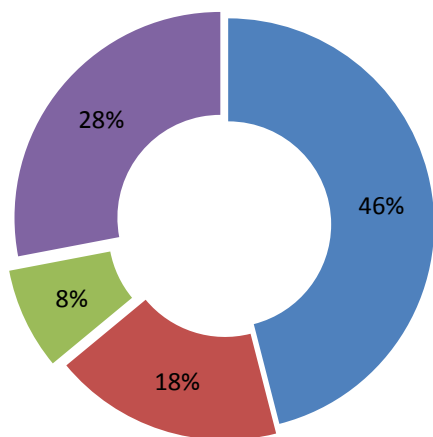
Contrairement à ce que l'on pourrait penser, **le SaaS** n'est finalement pas si présent sur le marché du SIRH, hormis sur le recrutement où une majorité des outils (70%) sont en SaaS. Les outils de gestion de la performance, des carrières et des rémunérations sont un peu en dessous de 20%. En effet, même si les entreprises se dotent de plus en plus d'outils type « suite RH » pour ces process, certains privilégient encore le mode ASP afin de ne pas être entièrement dépendant de l'éditeur ou préfèrent étendre le champ fonctionnel de leur ERP sur ces process.



FOCUS SUR LA GESTION DES CARRIERES

Le livre blanc du SIRH présentera en détail chaque process RH et sa couverture SIRH, afin d'illustrer le livre blanc final, nous vous proposons ici un exemple sur la gestion des carrières, basé sur les 50 premiers résultats.

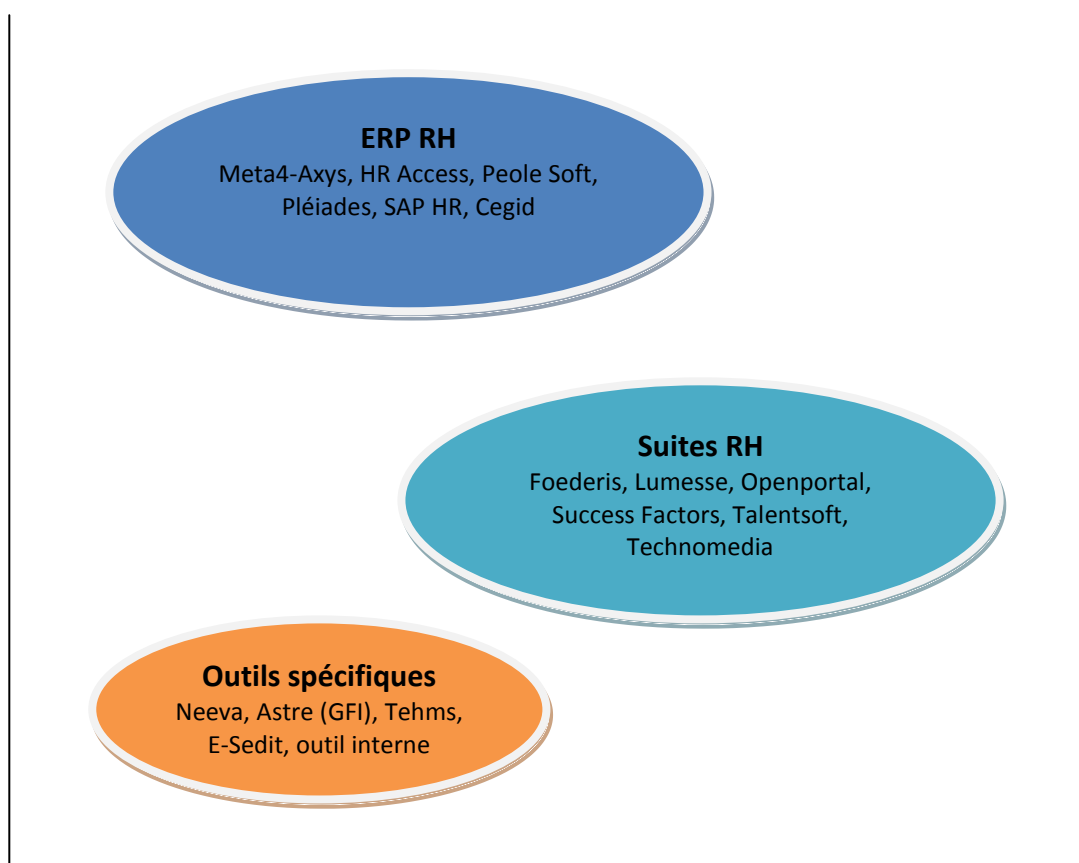
L'informatisation du process de gestion des carrières est assez récente : les entreprises sont outillées depuis environ 5 ans avec un taux d'équipement de 46%.



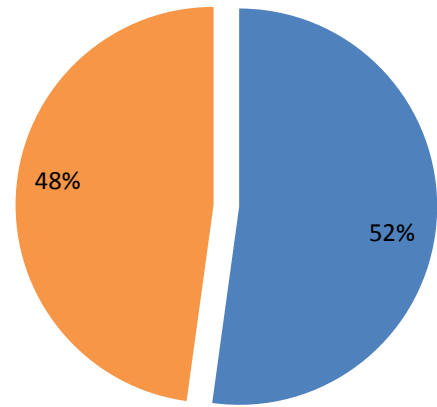
64% des entreprises sont ou vont s'équiper pour la gestion des carrières

■ équipé ■ en projet ■ bureautique seulement ■ non équipé

Les solutions utilisées pour la gestion des carrières sont assez diversifiées, en effet, nous recensons 17 outils différents pour 23 entreprises équipées. 1/3 de ces outils sont des suites RH, les ERP RH représentent le 2^{ème} tiers et le reste regroupe des outils spécifiques au secteur public ou collectivités ou outils internes.

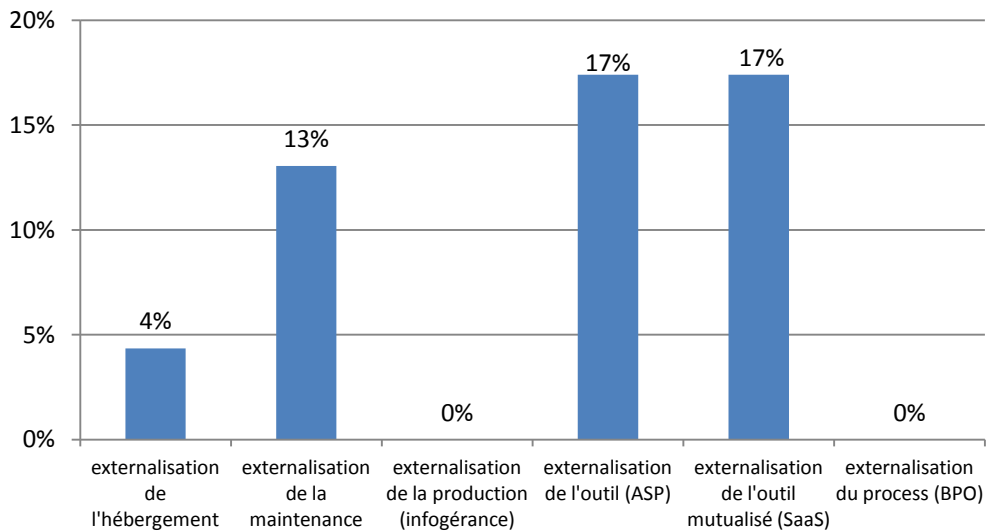


48% des entreprises externalisent tout ou partie de leur système d'information de gestion des carrières



■ Processus interne
■ Processus externalisé tout ou partie

Détail des niveaux d'externalisation



Les fonctionnalités les plus déployées sont les entretiens annuels, la gestion du référentiel de compétences et la cartographie des emplois et compétences.

