

Ebook

# Le marathon de l'aide au choix SIRH

6 étapes pour formuler vos besoins et sélectionner le **prestataire** qui y répond.





Introduction

# Les enjeux du SIRH

Un SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) est un ensemble de logiciels conçus pour gérer tout ou partie des processus de gestion des ressources humaines au sein d'une organisation.

**60%\***

C'est la moyenne de l'adoption/appropriation du SIRH par les utilisateurs

**50%\***

C'est la réduction du temps consacré à la gestion administrative des ressources humaines grâce à l'adoption d'un SIRH

\* Shotways & Université Paris I, L'adoption du SIRH dans l'entreprise, 2022

## Pourquoi l'aide au choix ?

Choisir une solution SIRH est complexe : en plus d'être face à une multitude d'offres, la sélection doit se faire sur la base de votre existant et de vos besoins, qui sont très difficiles à identifier.

### **Le risque ?**

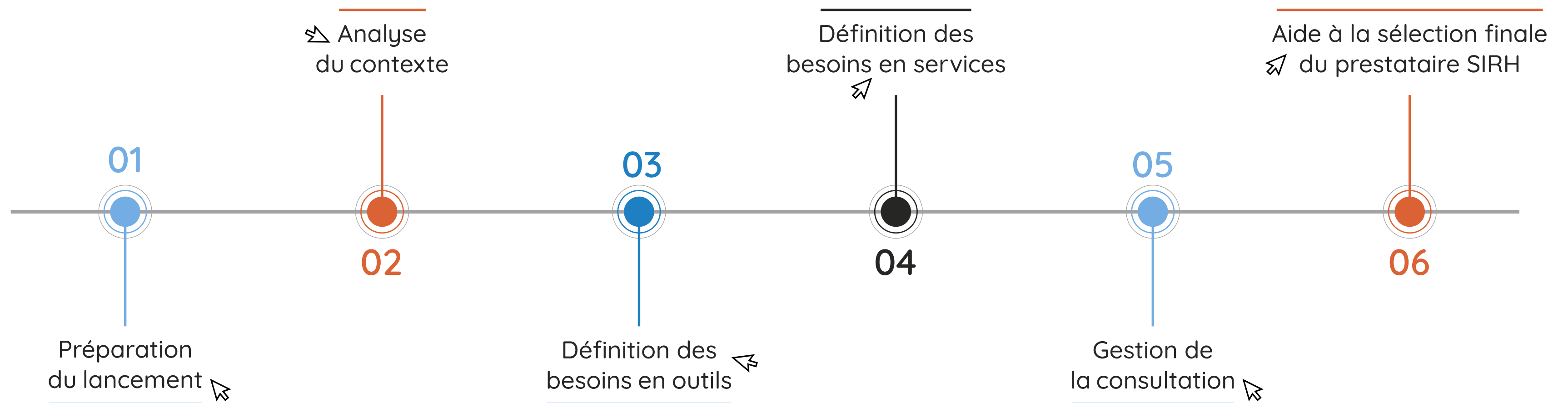
Aboutir à une solution qui ne répond pas ou mal à vos besoins, qui vous pose des problèmes, voire qui ne soit pas utilisée. Au final : des efforts vains, de l'argent perdu, des équipes frustrées.

### **La solution ?**

Vous faire accompagner dans votre choix : nous vous aidons à exprimer vos besoins et nous assurons que la solution choisie y soit conforme.

Sommaire

# Les 6 étapes du marathon de l'aide au choix





Étape

# 01

## La préparation du lancement

---

Un processus d'aide au choix SIRH commence avant la réunion de lancement.

De nombreuses informations sont déjà partagées et analysées pour finaliser la négociation commerciale.

- ✓ Récupération de toutes les informations **déjà disponibles**.
- ✓ **Identification de l'équipe projet et des interlocuteurs** : qui va participer au recueil des besoins ?
- ✓ **Amorce de planification** : échéances et disponibilité des parties prenantes.

Réunion de lancement



## PAROLE D'EXPERT



“On a tendance à penser qu'un accompagnement à l'aide au choix SIRH, comme tout projet RH, commence à la réunion de lancement. Mais ce n'est pas le cas. Pour que le kick off soit efficace et permette d'entamer concrètement un projet, de nombreux éléments doivent avoir été discutés en amont.

Déjà, différentes informations de contexte sont partagées avec le consultant pour qu'il définisse le cadre de l'accompagnement à l'étape du devis. Mais il est aussi important par exemple de savoir quelles personnes vont être sollicitées pour qu'elles soient présentes au lancement, et d'élaborer un planning prévisionnel.”

**Franck Mace, Senior manager et expert de l'aide au choix SIRH, Newext RH**



### L'apport du consultant

Dès les premiers échanges :

- ✓ Il pose le cadre.
- ✓ Il vous fait penser à tout.

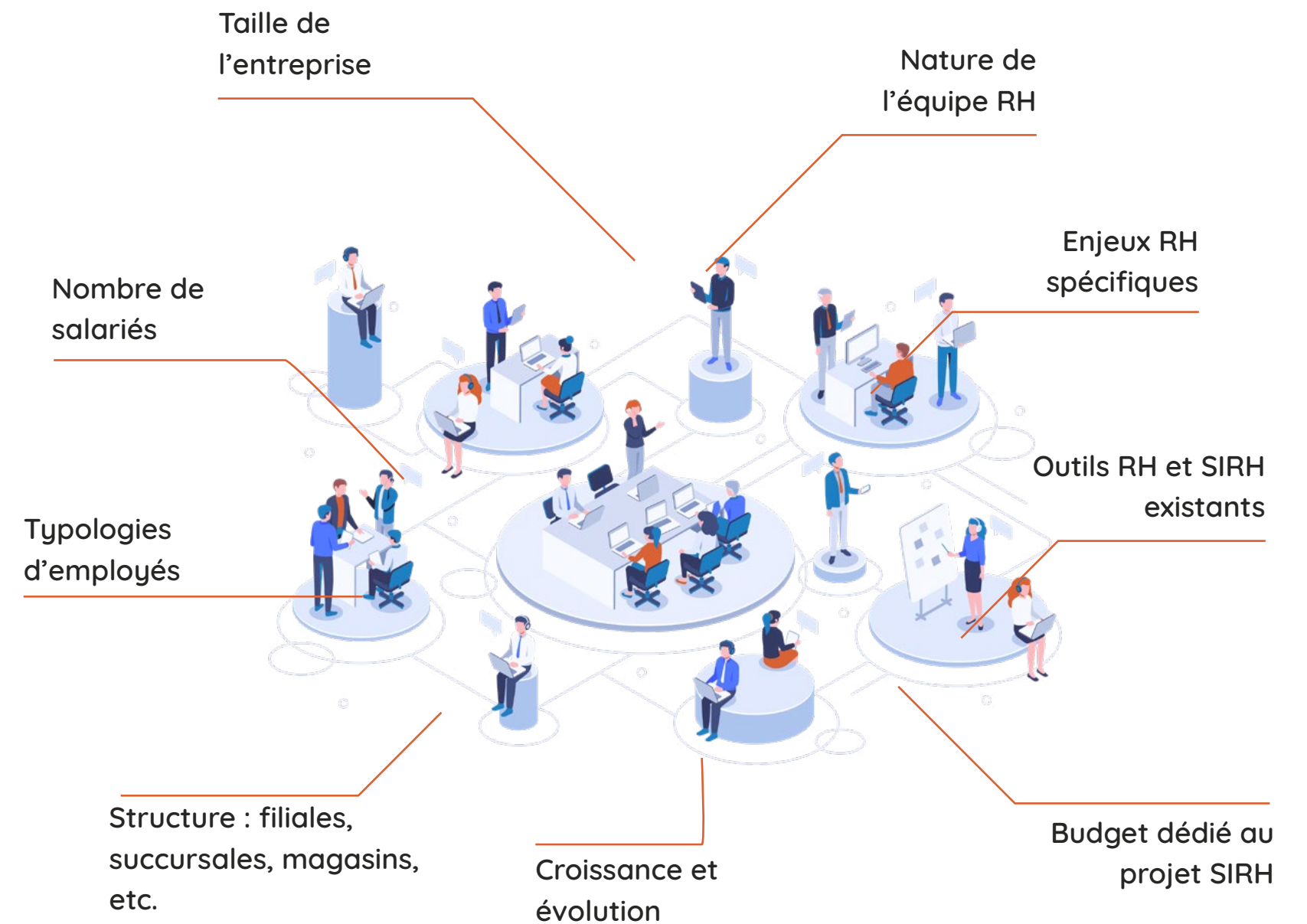


Étape

# 02

## L'analyse du contexte

Les éléments structurels de votre organisation permettent de faire un premier tri des différents outils SIRH existants et d'identifier de premiers besoins. Il est donc primordial de revenir aux bases et de faire une analyse complète du contexte et de l'environnement de votre entreprise.







## L'apport du consultant

- ✓ Il a la prise de recul nécessaire à l'exercice.
- ✓ Il balise votre environnement de manière exhaustive.
- ✓ Il pense aux points importants qui peuvent vous paraître anodins mais qui sont de vraies spécificités.

## TEMOIGNAGE : harmoniser le SIRH dans une structure complexe



”Pour les 200 sociétés et 20 conventions collectives, nous avons, à plusieurs reprises, déjà tenté de conduire le projet d’harmonisation de notre système de paie et de GTA sans avoir pu le finaliser par manque de temps et de ressources.[...] Du fait de notre histoire et de nos spécificités métiers, 10 solutions de paie et environ 5 à 6 solutions de GTA cohabitent au sein du groupe. [...] Il nous paraît alors essentiel d’être accompagnés pour nous aider à faire les bons choix en matière de solutions en challengeant pour nous les éditeurs et en étant à nos côtés pour conduire le projet jusqu’à son terme.”

[Lire le témoignage complet](#)

Philippe Grié, DRH, Terrena



Étape

# 03 Définition des besoins en outils

Il est temps de définir votre cahier des charges sur les besoins logiciels, c'est-à-dire les besoins techniques et fonctionnels.

Il est donc nécessaire de savoir quelle part du système en place sera conservée, ce qui n'est pas forcément simple : qu'en est-il des mises à jour possibles de vos outils les plus anciens, de l'évolution de vos besoins à plus long terme, de l'impact financier de changer tout ou une partie de vos outils ?



## Les besoins techniques :

Les besoins liés à l'interfaçage avec l'existant, pour que la solution SIRH sélectionnée soit entièrement compatible avec les outils maintenus.

Les besoins en sécurité.



## Les besoins fonctionnels :

De quelles fonctionnalités et possibilités de paramétrage avez-vous besoin ?

### 4 questions

Qu'est-ce que vous avez et que vous souhaitez garder ?

Qu'est-ce que vous avez mais qui fonctionne mal ?

Qu'est-ce qu'il vous manque ?

Quelles sont les possibilités que vous n'aviez même pas envisagé ?





## L'apport du consultant

- ✔ Il vous fait prendre conscience de besoins que vous n'aviez pas identifiés.
- ✔ Il connaît les différents outils et donc des informations qu'il faut intégrer au CDC.

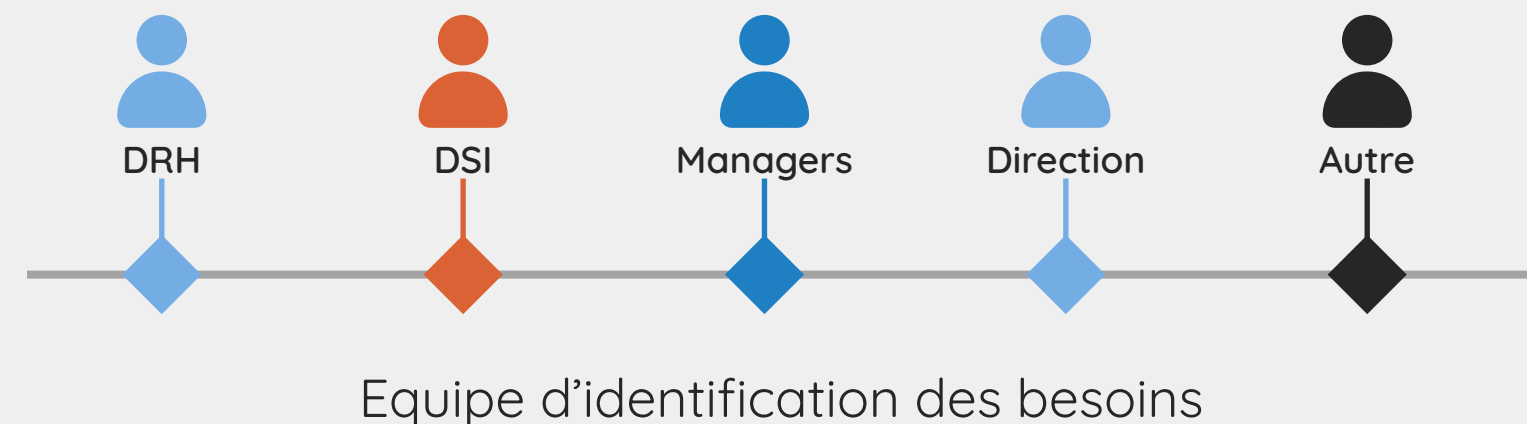
## TEMOIGNAGE : revenir au besoin



“Nous avons fait une première tentative de digitalisation de la revalorisation des salaires[...]. Cependant, le projet était trop complexe, cela n'a pas abouti. Nous avons en fait besoin de simplifier le projet et de nous recentrer sur nos réels besoins, sur les points critiques, car notre première demande manquait de cohérence pour qu'une solution soit possible. Après avoir reçu l'aide de Newext RH, nous avons donc pu recontacter Cornerstone avec un cahier des charges factuel et rationalisé afin d'effectuer un POC pour avancer sur le projet.”

[Lire le témoignage complet](#)

Marion Gales, Responsable Applications SIRH, Avril



Étape

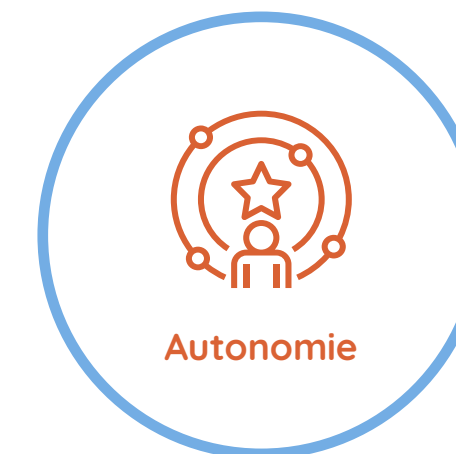
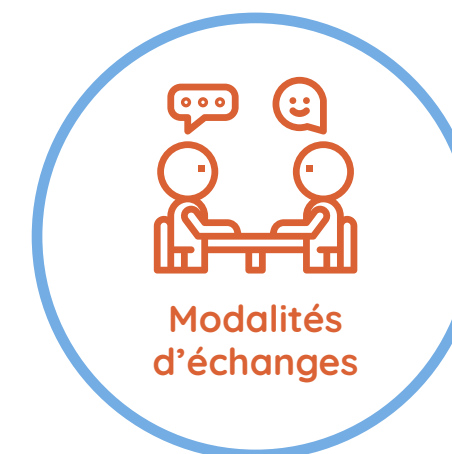
# 04

## Définition des besoins en services

En parallèle, le cahier des charges doit contenir vos besoins liés aux services attendus de la part **de l'éditeur ou de l'intégrateur sélectionné**. Il est pour cela important d'avoir une vision globale de l'évolution **de votre service RH**.

Vous n'aurez pas les mêmes besoins d'accompagnement selon l'évolution de la taille **de votre équipe** ou la volonté de plutôt **internaliser ou externaliser** certaines tâches à moyen/long terme.

### Quelles sont vos attentes ?







## PAROLE D'EXPERT



“La partie services compte tout autant, voire plus, que la partie technique. En effet, dans une même gamme, la plupart des outils se valent, avec des fonctionnalités similaires. C'est donc sur le volet service que se fait vraiment la différence.

Chez Newext RH, notre expertise et la diversité de nos expériences nous apporte une excellente connaissance des spécificités de chaque éditeur, sur les aspects techniques et serviciels.

Nous savons sur quoi les clients doivent être attentifs et au clair vis-à-vis de leurs propres attentes.”

**Marion Delemotte, Directrice associée du cabinet Newext RH**



## L'apport du consultant

Il connaît le niveau de service de chaque éditeur, les aspects officiels et ceux plus officieux.

## TEMOIGNAGE :

### L'importance de bien choisir son prestataire



Afin de réussir une migration logicielle dans l'urgence, le groupe Bouhyer a fait appel à Newext RH. En effet, comme l'explique Caroline Damond, Directrice des Ressources Humaines : “Nous avons prévu d'externaliser complètement le traitement de la Paie chez un éditeur, mais nous nous sommes rendu compte très tardivement que ce ne serait pas possible. La Paie des deux établissements de notre groupe n'étant pas traitée à la même date, elle ne pouvait pas être gérée par l'éditeur comme une seule prestation, tel que cela nous avait été indiqué au départ du projet.”

Newext RH a donc été missionné pour assurer la migration du traitement de la Paie chez l'éditeur dans des délais réduits. Comme le souligne Caroline Damond “La réactivité de Newext RH a été incroyable malgré une fin d'année toujours chargée pour tout le monde. Notre premier interlocuteur a tout de suite compris notre enjeu et la problématique de l'urgence.”

[Lire le témoignage complet](#)

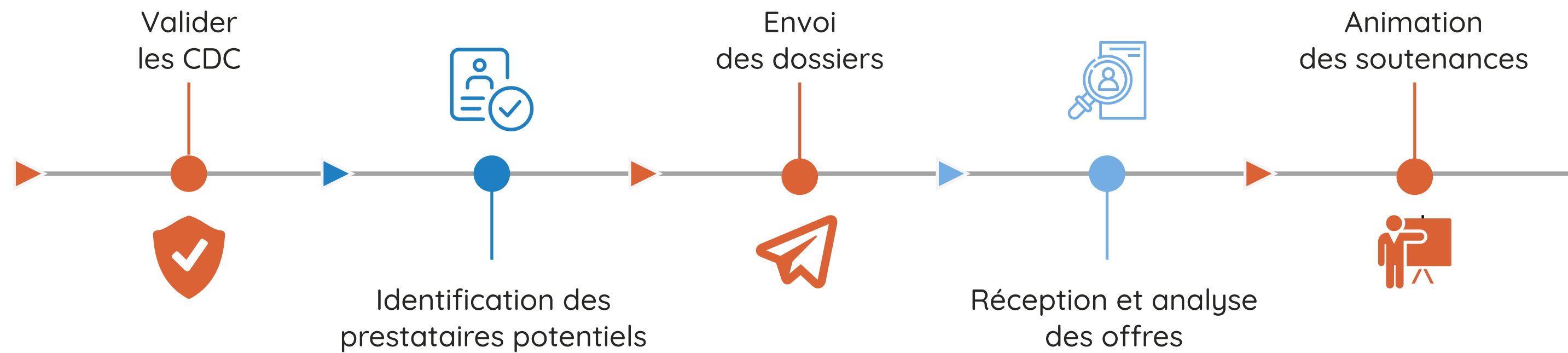
**Caroline Damond, DRH, Groupe Bouhyer**



Étape

# 05 Gestion de la consultation

La création du dossier de consultation et son traitement est une tâche procédurière et chronophage qui apporte de nombreuses contraintes, que ce soit en termes de méthode ou de planning.







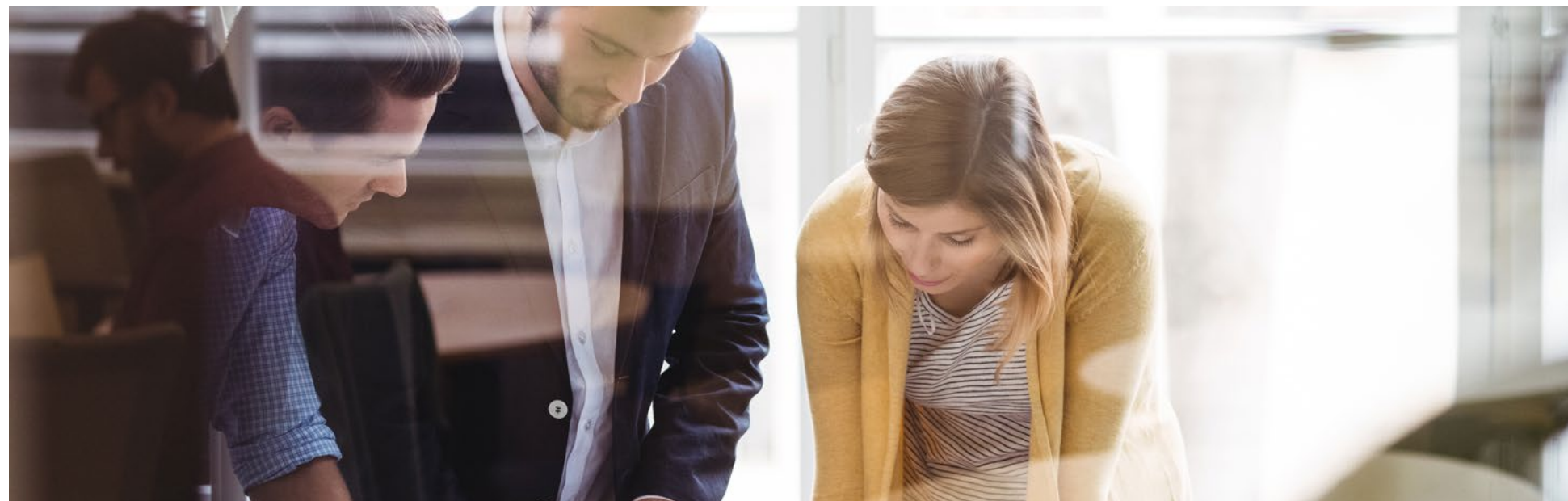
## PAROLE D'EXPERT



“En tant qu’AMOA, on accompagne nos clients sur plusieurs semaines ou plusieurs mois, ce qui nécessite, même si cela paraît anecdotique, une planification minutieuse.

C’est notamment le cas lors de la phase de consultation, qui comporte de nombreuses échéances. Sans pragmatisme et anticipation sur la disponibilité des personnes concernées et des moyens, le projet peut être remis en cause. Par exemple, la réservation des salles de réunion pour l’animation des soutenances doit parfois se faire des mois avant, sous peine de ne pas être en capacité d’accueillir les prestataires. Ce genre de « détail » est souvent négligé.”

**Franck Mace, Senior manager et expert de l’aide au choix SIRH, Newext RH**



### L’apport du consultant

Dès les premiers échanges :

- ✓ Il a accès à un écosystème de compétence (juridique, financier...).
- ✓ Il gère la planification.
- ✓ Il sait sur quels points il faut challenger les éditeurs.
- ✓ Il propose des scénarios pour les démos demandées en soutenance aux éditeurs.

Étape

# 06

## Aide à la sélection finale du prestataire SIRH

---

Le choix final nécessite une vision précise et synthétique pour comparer chaque option, sous peine de sélectionner un prestataire qui ne répondra pas suffisamment à vos besoins.

- 01 Ateliers complémentaires en cas de manque d'information.
- 02 Fourniture d'une matrice d'aide à la décision préremplie.
- 03 Remplissage de la matrice avec pondération selon vos critères.
- 04 Vous prenez la décision finale.



## ÉVALUATION DES SOLUTIONS PAIE/GTA (extrait)

Note globale calculée sur 20

12.00

10.44

9.90

Item 1	Ergonomie générale	50%	100%	3	2	3
	Navigation dans l'outil	20%		3	3	3
	Personnalisation de l'affichage par utilisateur	30%		3	4	3
	Expérience utilisateur		10%	3	2.8	3

Item 2	Capacité à fonctionner avec un Core HR Maître	25%	100%	3	3	3
	Performance des procédures et contrôle des données entrantes	25%		2	3	4
	Gestion des droits et des habilitations	25%		3	3	3
	Paramétrage des indicateurs et des alertes liés à la Gestion Administrative	25%		3	4	3
	Fonctionnalités liées à la GA		5%	2.75	3.25	3.25



### L'apport du consultant

- ✓ Il vous fournira une synthèse des offres reçues.
- ✓ Il préremplit la matrice de décision et la complète avec vous.
- ✓ Il vous guide sur la partie contractualisation.

# Contact

✉ [contact@fortify.fr](mailto:contact@fortify.fr)

☎ 04 81 69 56 01

🌐 [www.newext-rh.com](http://www.newext-rh.com)  
[www.fortify-group.com](http://www.fortify-group.com)



## Newext RH (Groupe Fortify)

Newext RH est le cabinet de conseil SIRH du Groupe Fortify, entreprise de conseil et de service en technologie avec **des expertises en Ressources Humaines, Data et Digital**. Newext RH accompagne les entreprises dans la transformation digitale de la fonction RH et de la fonction Paie. Notre ambition est d'aider les DRH à bâtir une organisation agile et ainsi leur permettre de se concentrer **sur le cœur de métier : l'humain**.

### NOS DOMAINES D'INTERVENTION ?

- ✓ Conseil et AMOA en SIRH.
- ✓ Transformation digitale RH.
- ✓ Conseil et Support opérationnel Paie.
- ✓ Gestion des données RH.