



Editeurs de logiciels, cabinets d'externalisation et de conseil RH ont peut-être une carte à jouer dans ce climat de crise économique ambiant. A l'heure de la réduction des coûts et de la rationalisation des processus, les directions des ressources humaines pourraient y trouver un appui sérieux. Un point de vue que défendent les acteurs du marché.

Dans les mois à venir, la crise pourrait bien mettre les DRH à rude épreuve. Citant une étude d'Hewitt Associates (1), Pascale Boyaval, directrice marketing des solutions RH de Cegid, avance que « 96 % des dirigeants interrogés concentreront leurs efforts sur les politiques RH ayant le plus grand effet sur la réussite de l'entreprise et en cohérence avec les priorités de l'entreprise ». Elle reprend : « Il y aura des choix à exercer, des résultats et des chiffres à faire remonter. » Pour ce faire, la même étude avance que la majorité des entreprises va travailler sur l'optimisation des process (organisation, SIRH, compétences de collaborateurs, indicateurs d'efficacité...) et près de la moitié (49 %) envisage de mutualiser les activités de paye ou de recrutement via des centres de services partagés (CSP). Un constat que ne viendront pas contredire les 180 exposants du dernier salon Solution ressources humaines qui ont vu défilet 5000 visiteurs.

François Boulet, co-fondateur de CBL consulting, remarque : « Entre novembre et décembre 2008, un certain nombre de projets a pu être repoussé. Mais ces projets, de toutes façons, il va falloir les mener. »

Anticiper l'après-crise

Et pour cause, « **crise ou pas crise, les entreprises vont voir 20 à 30 % de leurs salariés partir en retraite dans les cinq ans, note Henri Davignon, directeur général de l'éditeur Vedior Front RH. Si elles attendent la fin de la crise pour s'équiper, cela va poser problème.** » A l'unanimité, les prestataires rencontrés avancent les mêmes arguments : les entreprises devront toujours répertorier leurs compétences et leurs ressources, payer leurs salariés, évaluer leurs besoins... « **Il s'agit à la fois de mobiliser les ressources nécessaires pour sortir de la crise et de fidéliser ses salariés à l'issue de celle-ci** », résume Henri Davignon. D'ailleurs, « on ne constate pas d'arrêt des missions autour des projets de gestion de la performance RH », appuie Olivier Laurent, directeur associé du cabinet Althéa. Ce dernier cite les priorités des DRH clients du cabinet : « **contrôle de masse salariale, réduction des coûts, voire des effectifs pour une minorité, mais également prospection RH et talent management pour d'autres ou encore préservation de la paix sociale** ».

Paye, GPEC et formation

Les DRH ont donc bien compris les enjeux auxquels ils doivent faire face. « Depuis 6 mois, tous les clients nous demandent de reprendre le réglementaire de la paye et d'harmoniser les différents sites locaux pour maîtriser au mieux la masse salariale », affirme Olivier Laurent.

« **Contrairement aux idées reçues, les projets liés à la GPEC sont également nombreux** », relèvent Pascale Boyaval et Henri Davignon. De même, si les formations « pour se faire plaisir » (bureautique, langues...) disparaissent, « celles qui s'avèrent centrées sur le business de l'entreprise se maintiennent », prévient Olivier Laurent. Et, optimisation des processus et réduction des coûts obligent, le directeur associé d'Althéa mentionne également la mise en place de plateformes e-learning.

« **La dimension collaborative du Web est aussi bien entrée dans les mœurs et les applications sont plus matures, tant au niveau de l'ergonomie que de la convivialité** », note Henri Davignon. Selon lui, depuis 2002, le marché s'est peu renouvelé. Donc 2009 devrait être une année de renouvellement des applications. D'autant que ces portails RH collaboratifs « permettent de mettre à disposition des outils entre les RH et les managers », soutient Pascale Boyaval. Or, pour les aider à affronter la crise, les DRH doivent se rapprocher des managers.

Une question de secteur

En définitive, malgré un certain ralentissement, l'année 2009 se présente donc plutôt bien. Althéa table même sur une croissance à hauteur de 20 % de son activité pour 2009. « En fait, tout dépend des secteurs et des tailles d'entreprise, reprend Pascale Boyaval. Certains sont en pleine période de structuration, comme l'agro-alimentaire ou le sanitaire et social. Et les PME de 50 à 500 salariés affichent une vraie demande d'équipement. » Pour le fondateur de CBL consulting, le secteur public a également maintenu son niveau d'appels d'offres.

Sébastien Canard, directeur associé d'Open Sourcing, société spécialisée dans la recherche de candidats sur Internet, ajoute : « Les décisions sont plus difficiles à prendre et les patrons multiplient les questions avant de recruter. Mais les recrutements ne sont pas gelés et l'économie tourne toujours. » Selon lui, la clé réside plus que jamais dans le retour sur investissement (ROI). Et celui-ci doit être à court terme. François Boulet conclut : « Le fait que les entreprises soient très vigilantes vis-à-vis du ROI nous oblige aussi à faire du qualitatif. »

Brice Ancelin