



HEBDO

LOGICIEL RH : 15 MEILLEURS OUTILS VALIDÉS PAR NOS EXPERTS

La digitalisation des processus RH est aujourd'hui un levier stratégique pour toutes les entreprises et vous l'avez sans doute déjà identifié pour votre propre activité. Quelle que soit la taille ou la complexité de votre organisation, choisir le bon logiciel RH peut non seulement vous permettre de gagner un temps considérable sur vos processus RH, en faisant d'une pierre deux coups en offrant une expérience enrichie à vos collaborateurs. Vous vous demandez comment l'automatisation peut apporter un réel bénéfice à l'ensemble des équipes ? Ce guide complet vous présente les principaux enjeux et bénéfices d'un logiciel RH, avec le retour de nos experts sur les meilleurs logiciels RH du marché pour bien se lancer.

LES MEILLEURS LOGICIELS RH POUR 2025

Voici une sélection des outils RH incontournables, regroupés par usage.

1. LOGICIELS DE GESTION DE LA PAIE

Si vous cherchez une solution de paie adaptée à vos besoins spécifiques, il est crucial de savoir à qui s'adresse chaque logiciel. Que vous soyez une TPE avec des besoins simples, une PME cherchant à optimiser ses processus ou une grande entreprise gérant des paies complexes, nos experts ont sélectionné des outils reconnus pour vous aider à faire le bon choix.

SILAE PAIE

Le logiciel Silae Paie est particulièrement apprécié pour sa robustesse et son efficacité, permettant de gérer jusqu'à plus de 1000 bulletins de paie par mois. Il est commercialisé via un réseau de partenaires intégrateurs Silae agréés (comme [SVP SIRH](#)) pour assurer la mise en place de la solution, la connexion avec d'autres logiciels RH ou comptables, ainsi que l'assistance client technique et opérationnelle.

L'avis des experts SVP : Idéal pour les PME et ETI ayant des besoins complexes ou spécifiques, Silae Paie se démarque par son efficacité dans l'automatisation des processus de paie et sa conformité légale et conventionnelle garantie. Cette solution est adaptée aux entreprises traitant des volumes de bulletins importants, bien qu'une formation initiale soit nécessaire pour les utilisateurs. Silae Paie est plébiscitée pour sa fiabilité.

Périmètre fonctionnel : Gestion complète des paies, incluant les RTT, primes, congés payés et les déclarations sociales automatisées (DSN). Couverture de plus de 900 conventions collectives.

Date de création : 2010

Nombre d'utilisateurs : Plus de 1,5 million d'utilisateurs

Nombre de clients : Plus de 9000 entreprises clientes, majoritairement en France.

Points forts : Paramétrage personnalisé pour les RTT, primes et autres besoins complexes. Mises à jour régulières et conformes à la législation. Grande adaptabilité à des structures complexes grâce à son large périmètre fonctionnel.

Points faibles : Logiciel métier qui nécessite une formation initiale pour les utilisateurs.

Pour qui ? PME, ETI et Grandes entreprises.

Avis utilisateur : « Silae est un outil complet qui garantit la conformité légale tout en simplifiant la gestion des paies. »

Note Google : 4.7/5

PAYFIT

Avis des experts SVP : Conçu pour les TPE et PME, PayFit se distingue par sa simplicité et son interface intuitive qui allège considérablement la gestion de la paie. Ses fonctionnalités incluent l'automatisation des déclarations sociales et des options de self-service pour les collaborateurs. Bien qu'il ne soit pas recommandé pour des entreprises ayant des besoins complexes, il se positionne sur des tarifs assez élevés par rapport à ses concurrents, à partir de 17€/utilisateur/mois en incluant un portail RH.

Périmètre fonctionnel : Automatisation des fiches de paie, gestion des déclarations sociales, intégration des variables de paie grâce au suivi des congés et absences.

Date de création : 2016

Implantation : France, Espagne, Allemagne, Royaume-Uni

Nombre d'utilisateurs : Environ 500 000 utilisateurs

Nombre de clients : Plus de 10 000 entreprises en Europe.

Points forts : Solution intuitive et moderne. Automatisation des déclarations sociales et gestion des processus courants. Particulièrement adapté aux petites structures ayant des besoins standards, avec une prise en main rapide.

Points faibles : Moins adapté aux besoins complexes des entreprises en croissance ou de secteurs réglementés ou spécifiques comme la métallurgie.

Pour qui ? Startups, TPE, PME.

Avis utilisateur : « PayFit a transformé notre gestion de la paie avec une interface simple et efficace. »

Note Google : 4.6/5

YEAP

Avis des experts SVP : Idéal pour les TPE et PME ayant des besoins standards, Yeap se démarque par une architecture nouvelle génération et une grande facilité d'utilisation. Il n'intègre pas de fonctionnalités RH annexes à la paie et reste exclusivement centré sur la production des bulletins et de la DSN. Moins adapté (pour l'instant) aux entreprises de plus grandes tailles ou à fortes spécificités, il reste une solution économique et intuitive. Il est apprécié pour son rapport qualité-prix, proposé à partir de 3 €/utilisateur/mois en version autonome.

Périmètre fonctionnel : Gestion simplifiée des variables de paie, calcul automatique des cotisations et suivi des absences standard.

Date de création : 2023

Implantation : France

Points forts : Interface très ergonomique, idéale pour les utilisateurs novices. Gestion collaborative des éléments variables de paie. Formation des utilisateurs intégrée sous forme d'e-learning.

Points faibles : Fonctionnalités limitées pour les besoins complexes et intégration complexe avec certains ERP.

Pour qui ? Startups, TPE, PME.

Avis utilisateur : « Yeap nous a permis de réduire nos erreurs de paie et de gagner en efficacité. »

Note Google : 4.5/5

Solution	Profil idéal	Point fort	Point faible	Prix
Silae Paie	PME/ETI complexes	Robustesse, 900 CCN	Formation nécessaire	Sur devis
PayFit	TPE/PME standards	Interface intuitive	Besoins spécifiques limités	17€/utilisateur/mois
Yeap	TPE/PME autonomes	Simplicité, auto-formation	Périmètre restreint	3€/utilisateur/mois

2. ADMINISTRATION RH

Si vous recherchez une solution pour simplifier la gestion des informations administratives et des processus RH courants, les outils suivants sont faits pour vous. Que vous soyez une PME cherchant une solution intuitive ou une ETI avec des besoins plus avancés, ces logiciels peuvent répondre à vos attentes tout en s'adaptant à votre organisation.

SOCLE RH DE LUCCA

La suite Lucca est particulièrement adaptée aux entreprises cherchant une solution modulaire tout en disposant d'un portail centralisé adapté aux différents utilisateurs, pour gérer les [processus et données RH](#), le recrutement, [l'onboarding](#), [les congés, absences](#) ou encore les [notes de frais](#). Avec une interface conviviale et une grande flexibilité, il est conçu pour une prise en main rapide par les utilisateurs. Adapté aux sociétés multi-sites ou implantées à l'international, il est cependant moins adapté aux organisations très complexes ou nécessitant une gestion des temps et activités adaptée à certains secteurs d'activité particuliers, comme la restauration par exemple. Proposé à partir de 3 €/utilisateur/mois, Lucca propose des solutions économiques et efficaces.

Périmètre fonctionnel : Portail RH et salarié incluant de nombreuses fonctionnalités telles que la gestion des données salariés, les congés et absences, le recrutement, les avantages sociaux, les revues salariales, la QVCT ou encore le travail hybride. Intégration native avec les autres modules Lucca.

Date de création : 2002

Implantation : France

Nombre d'utilisateurs : Plus de 1 million

Nombre de clients : 5000 entreprises principalement en France et Europe.

Points forts : Solution complète et intuitive pour l'administration RH, pouvant servir de portail pour d'autres logiciels RH. Compatibilité avec de nombreux autres outils RH.

Points faibles : Configuration initiale plus longue pour les grandes entreprises.

Pour qui ? TPE, PME, ETI.

Avis utilisateur : « Lucca simplifie notre gestion RH avec une solution fluide et complète. »

Note Google : 4.7/5

PEOPLESPHÈRES

Peoplespheres est une plateforme intégrative conçue pour centraliser toutes les données RH et connecter différents logiciels RH existants afin de les centraliser dans une plateforme unique. Idéal pour les ETI et grandes entreprises, il se démarque par sa capacité à unifier des systèmes complexes tout en offrant des analyses avancées. En revanche, sa complexité peut être un frein pour les petites structures.

Périmètre fonctionnel : Plateforme de gestion centralisée des outils RH existants (paie, congés, recrutement, formation, GTA).

Date de création : 2015

Implantation : France et international

Nombre d'utilisateurs : 500 000 utilisateurs

Nombre de clients : Plus de 1000 entreprises

Points forts : Intégration flexible avec les outils déjà existants, personnalisation avancée.

Points faibles : Complexité d'intégration pour certaines structures.

Pour qui ? PME, ETI, grandes entreprises.

Avis utilisateur : « PeopleSphères a réuni tous nos outils RH en une seule plateforme performante. »

Note Google : 4.6/5

MYSILAE

MySilae est une extension de la solution Silae, pensée pour gérer les données RH et les processus courants tout en assurant une parfaite conformité légale. Destiné aux PME et ETI, il propose l'automatisation des tâches administratives et des workflows de validation. Son principal atout réside dans son intégration avec la paie, avec une interface intuitive et facile à prendre en main.

Périmètre fonctionnel : Plateforme d'administration RH complémentaire à Silae Paie pour la gestion des données salariés et des processus RH.

Date de création : 2022

Implantation : France

Nombre d'utilisateurs : 100 000 utilisateurs

Nombre de clients : Plus de 2000 entreprises clientes

Points forts : Intégration native dans Silae Paie. Interface simple et intuitive pour les utilisateurs Silae.

Points faibles : Fonctionnalités limitées pour les besoins RH avancés.

Pour qui ? TPE, PME.

Avis utilisateur : « MySilae complète parfaitement notre écosystème Silae pour la gestion RH. »

Note Google : 4.5/5

EURECIA ADMINISTRATION RH

Eurecia est une solution complète pour la gestion administrative. Elle offre une interface intuitive pour gérer les dossiers des collaborateurs, suivre les congés et gérer les notes de frais. Adaptée aux TPE et PME, elle séduit par sa simplicité d'utilisation. Toutefois, ses fonctionnalités peuvent être limitées pour les entreprises de plus grande taille ou ayant des besoins spécifiques.

Périmètre fonctionnel : gestion administrative RH, congés et absences, notes de frais.

Date de création : 2006.

Implantation : Toulouse, France.

Nombre d'utilisateurs : 200 000.

Nombre de clients : Plus de 3 000 entreprises.

Points forts : Interface intuitive, simplicité d'utilisation, excellent support client.

Points faibles : Fonctionnalités avancées limitées pour les grandes entreprises.

Pour qui : Idéal pour les TPE et PME.

Avis utilisateur : Les utilisateurs apprécient sa simplicité et son ergonomie, bien que les grandes entreprises signalent un manque de personnalisation.

Note Google : 4,6/5.

Prix indicatif : À partir de 4 €/utilisateur/mois.

Solution	Profil idéal	Point fort	Point faible	Prix
Lucca	PME standards	Modularité	Config longue grandes structures	A partir de 3€/collaborateur/mois
PeopleSphères	ETI multi-outils	Centralisation	Complexité d'intégration	Sur devis
MySilae	Clients Silae	Intégration native	Limité hors paie	Sur devis
Eurecia	TPE/PME simples	Support client	Personnalisation limitée	A partir de 4€/collaborateur/mois

3. Logiciels de recrutement - ATS

Si vous cherchez une solution pour optimiser vos processus de recrutement, ces outils peuvent vous aider à gérer efficacement chaque étape, de la publication des annonces à l'intégration des nouveaux collaborateurs. Ils sont adaptés à des entreprises de toutes tailles souhaitant structurer ou améliorer leur stratégie de recrutement, grâce à la diffusion simultanée des offres sur de nombreux jobboards et en réduisant les délais de réponse. Grâce à l'automatisation et à la personnalisation des réponses, recruteurs et candidats sont informés en temps réel de l'avancement du processus de recrutement.

LUCCA RECRUTEMENT

Lucca Recrutement est un module ATS (Applicant Tracking System) intégré à la suite logicielle Lucca. Il permet de structurer efficacement le processus de recrutement en automatisant les tâches répétitives, en facilitant la collaboration RH/manager et en offrant une expérience candidat fluide.

Périmètre fonctionnel : Création et publication d'offres sur les jobboards, gestion centralisée des candidatures, workflows personnalisés de validation, collaboration multi-acteurs, reporting RH.

Date de lancement : 2025

Implantation : Paris, France

Nombre d'utilisateurs : Inclus dans la suite Lucca utilisée par plus de 1 300 000 utilisateurs.

Nombre de clients : Plus de 5 600 entreprises (ensemble de la suite Lucca).

Points forts : Intégration native avec les autres modules RH Lucca (congés, entretiens, SIRH), personnalisation poussée, excellente UX.

Points faibles : Peu adapté en usage isolé si l'entreprise n'utilise pas d'autres modules Lucca.

Pour qui : ETI et PME déjà clientes de Lucca ou en recherche d'une suite RH unifiée.

Avis utilisateur : Les utilisateurs soulignent l'ergonomie, la fluidité des process et la centralisation dans un écosystème RH cohérent.

Note Google : 4,6/5 (note moyenne Lucca).

Prix indicatif : Sur devis (tarification modulée selon les modules choisis et la taille de l'entreprise).

FLATCHR

Logiciel dédié, Flatchr se distingue par sa simplicité d'utilisation et son efficacité pour centraliser le recrutement. Il permet de publier des offres d'emploi sur plusieurs plateformes, de suivre les candidatures, d'évaluer les candidats et d'organiser les entretiens de manière fluide.

Périmètre fonctionnel : Publication des offres sur plus de 160 jobboards, suivi des candidatures, organisation des entretiens.

Date de création : 2014

Implantation : Paris, France

Nombre d'utilisateurs : Plus de 50 000

Nombre de clients : Plus de 1 000 entreprises

Points forts : Facilité d'utilisation, centralisation des processus, analyses détaillées.

Points faibles : Fonctionnalités limitées pour les très grandes entreprises.

Pour qui : Idéal pour les PME et les ETI.

Avis utilisateur : Les utilisateurs saluent sa simplicité et son efficacité, particulièrement adaptée aux structures moyennes.

Note Google : 4,5/5.

Prix indicatif : À partir de 200 €/mois selon le nombre d'utilisateurs et les options activées.

WE RECRUIT

We Recruit est conçu pour simplifier les processus de recrutement dans les entreprises multi-sites ou multisectorielles, avec un socle de base permettant un nombre d'utilisateurs, de CV et d'annonces publiées illimitées et la création d'enquêtes personnalisées (NPS). Il dispose d'une interface intuitive et des fonctionnalités de gestion avancées, il permet de publier et suivre les offres sur de multiples canaux.

Périmètre fonctionnel : Multi-diffusion des offres, suivi des candidatures, reporting avancé.

Date de création : 2016.

Implantation : Rennes, France.

Nombre d'utilisateurs : Plus de 20 000.

Nombre de clients : 500 entreprises.

Points forts : Interface intuitive, outils de reporting puissants, flexibilité.

Points faibles : Moins adapté aux petites structures.

Pour qui : Parfait pour les ETI et grands comptes.

Avis utilisateur : Les utilisateurs apprécient sa capacité à gérer des processus multi sites avec une grande efficacité.

Note Google : 4,6/5.

TALENTVIEW / KELIO ATS

Talentview est un logiciel intégré à la suite RH Kelio, axé sur l'expérience candidat et la valorisation de la marque employeur à travers la création d'un site carrière. Grâce au multiposting des offres sur de nombreux jobboards, l'aide au tri de CV ou la mise à disposition d'un tableau de bord et de KPIs, le logiciel permet de piloter l'ensemble du process et des budgets de recrutement.

Périmètre fonctionnel : Création de pages d'annonces, gestion des candidatures, amélioration de la marque employeur.

Date de création : 2018.

Implantation : Lille, France.

Nombre d'utilisateurs : Plus de 10 000.

Nombre de clients : Environ 300 entreprises.

Points forts : Amélioration de la marque employeur, intégration facile avec d'autres outils RH.

Points faibles : Fonctionnalités limitées en suivi analytique avancé.

Pour qui : Idéal pour les PME et ETI soucieuses de leur image employeur.

Avis utilisateur : Les utilisateurs valorisent particulièrement la qualité des pages d'annonces et l'expérience candidat.

Note Google : 4,7/5.

Prix indicatif : À partir de 250 €/mois.

Solution	Profil idéal	Point fort	Point faible	Prix
Lucca Recrutement	Entreprises équipées Lucca	Intégration modulaire, UX	Plus pertinent dans un écosystème Lucca	Sur devis
Flatchr	PME classiques	Simplicité	Limité sur des grands volumes	200€/mois
We Recruit	ETI multi-sites	Reporting avancé	Inadapté aux petites structures	NC
Talentview	PME/ETI image	UX candidat	Partie analytique limitée	250€/mois

4. Logiciel RH : Gestion des temps et activités (GTA)

Si vous recherchez une solution pour optimiser la gestion des temps et activités de vos collaborateurs, les outils suivants sont adaptés à différents niveaux de besoins. Que vous soyez une PME avec des horaires variables, une entreprise industrielle nécessitant un suivi et une planification en temps réel de l'organisation ou une grande organisation gérant des plannings très complexes, ces solutions vous permettront d'améliorer votre gestion des temps tout en vous adaptant aux spécificités de votre secteur et de votre organisation.

OCTIME

Périmètre fonctionnel : Gestion des plannings, suivi des horaires, calcul des heures supplémentaires et gestion des cycles de travail pour les environnements complexes.

Date de création : 1998

Implantation : France et Espagne

Nombre d'utilisateurs : 1 million d'utilisateurs

Nombre de clients : Plus de 5000 entreprises principalement en France dans les secteurs de la santé, du retail, de l'industrie et du secteur public.

Points forts : Gestion avancée des plannings pour les besoins complexes. Adapté aux environnements de travail multi-équipes et aux PME avec des horaires variables.

Points faibles : Interface métier nécessitant une formation des utilisateurs.

Pour qui ? PME.

Avis utilisateur : « Octime est essentiel pour optimiser nos plannings et anticiper nos besoins futurs pour adapter notre activité. »

Note Google : 4.3/5



SKIPLY

Périmètre fonctionnel : Suivi des temps de travail en temps réel grâce à des capteurs connectés, options de pointage mobile et reporting automatisé.

Date de création : 2016

Implantation : France

Nombre d'utilisateurs : 50 000 utilisateurs

Nombre de clients : 500 entreprises principalement dans les secteurs de l'industrie, du retail et de la logistique.

Points forts : Suivi précis et instantané des temps grâce à des capteurs connectés. Indépendance vis-à-vis de la connexion Internet. Solution innovante pour des environnements mobiles, interfaçable avec la gamme Lucca.

Points faibles : Fonctionnalités limitées pour les besoins avancés, absence de calcul des heures supplémentaires.

Pour qui ? Industrie, logistique, PME.

Avis utilisateur : « Skiplly est un excellent outil pour le suivi instantané et précis des temps de travail sur le terrain. »

Note Google : 4.5/5



SOHORSYS

Périmètre fonctionnel : Gestion des plannings, suivi des temps de travail et des absences, gestion des heures supplémentaires, avec une interface ergonomique pour les collaborateurs et les managers.

Date de création : 2010

Implantation : France

Nombre d'utilisateurs : 300 000 utilisateurs

Nombre de clients : Plus de 1000 entreprises en France et Europe.

Points forts : Solution dédiée au suivi des temps et activités. Outils adaptés pour la gestion d'équipes complexes avec des cycles horaires variés.

Points faibles : Nécessite un temps de paramétrage initial assez long, moins adapté aux PME.

Pour qui ? PME, ETI.

Avis utilisateur : « SoHorsys a simplifié la gestion de nos plannings et des heures supplémentaires. Une solution claire et efficace. »

Note Google : 4.5/5

HOROQUARTZ

Périmètre fonctionnel : Solution complète de gestion des temps, des activités, des plannings et du contrôle d'accès, adaptée aux grandes organisations.

Date de création : 1980

Implantation : France, international

Nombre d'utilisateurs : Plus de 2 millions d'utilisateurs

Nombre de clients : 5000 entreprises dans le monde entier, principalement des grandes entreprises et organisations publiques.

Points forts : Solution robuste pour les organisations complexes. Fonctionnalités avancées pour la gestion des temps, des plannings et du contrôle d'accès. Réactivité et qualité du support.

Points faibles : Temps de mise en place et paramétrages importants, adapté aux environnements complexes.

Courbe d'apprentissage pour les utilisateurs.

Pour qui ? Grandes entreprises, secteur public.

Avis utilisateur : « Horoquartz est incontournable pour la gestion des temps dans les grandes organisations. Un outil puissant et complet. »

Note Google : 4.6/5

Solution	Profil idéal	Point fort	Point faible	Prix
Octime	PME complexes	Gestion planning	Formation requise	NC
Skiply	Industries mobiles	Temps réel	Calculs limités	NC
SoHorsys	PME/ETI standards	Ergonomie	Long à paramétrer	NC
Horoquartz	Grands comptes	Robustesse	Complexité	NC

5. BUSINESS INTELLIGENCE (BI)

Si vous souhaitez automatiser la production de vos dashboards RH pour suivre vos indicateurs clés, générer vos rapports légaux (Bilan Social, BDESE) ou calculer votre index d'égalité professionnelle, les outils de reporting RH sont désormais incontournables. Que vous soyez novice ou à la recherche d'une solution avancée pour gérer votre reporting RH, nos experts ont sélectionné différentes solutions du marché, adaptées aux différents niveaux de besoins.

GRAFIQ (QUICKMS)

Périmètre fonctionnel : Tableaux de bord RH personnalisables, bibliothèque de plusieurs centaines d'indicateurs standards calculés à partir des données DSN, génération de la BDESE et du Bilan Social. Espace collaboratif et diffusion automatisable des tableaux de bord et rapports avec les CSE ou les autres directions.

Date de création : 2016

Implantation : France

Nombre d'utilisateurs : 50 000 utilisateurs

Nombre de clients : 2000 entreprises principalement en France.

Points forts : Visualisation intuitive des données RH, personnalisable pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Tableaux de bord prêts à l'emploi.

Points faibles : Configuration initiale technique nécessaire pour une exploitation optimale.

Pour qui ? PME, ETI.

Avis utilisateur : « GrafiQ nous aide à prendre des décisions stratégiques basées sur des données fiables. »

Note Google : 4.6/5

SILAE BI

Périmètre fonctionnel : Analyse approfondie des données de paie et suivi des indicateurs RH stratégiques, intégré à l'écosystème Silae.

Date de création : 2022

Implantation : France

Points forts : Intégration complète avec Silae pour une exploitation optimale des données sociales issues des DSN ou des données de paie. Reporting adapté aux besoins standards et aux obligations légales (Index F/H, Bilan social, BDESE)

Points faibles : Exclusif aux utilisateurs de Silae, ce qui limite sa portée.

Pour qui ? TPE, PME.

Avis utilisateur : « Silae BI exploite pleinement nos données RH pour un meilleur pilotage. »

Note Google : 4.5/5

REFLECT

Périmètre fonctionnel : Reporting avancé, analyses prédictives et gestion des données RH pour anticiper les besoins stratégiques.

Date de création : 2020

Implantation : France, Europe

Nombre d'utilisateurs : Environ 100 000 utilisateurs

Nombre de clients : 1500 entreprises, principalement ETI et grandes entreprises à l'international.

Points forts : Analyses prédictives pour anticiper les besoins stratégiques. Reporting avancé pour une exploitation approfondie des données.

Points faibles : Coûts élevés et courbe d'apprentissage nécessitant un temps d'adaptation pour les utilisateurs.

Pour qui ? PME, ETI, Grandes entreprises.

Avis utilisateur : « Reflect nous permet d'anticiper nos besoins stratégiques. »

Note Google : 4.4/5



PILOTAGE RH (ÉDITIONS TISSOT)

Périmètre fonctionnel : Automatisation et centralisation des données DSN pour générer automatiquement les indicateurs RH clés (absentéisme, turnover, masse salariale, engagement...), tableaux de bord prêts à l'emploi avec filtres, aides explicatives, exports et outil collaboratif pour partager les données.

Date de création : Lancement en 2025 par les Éditions Tissot, éditeur de documentation juridique spécialisé en droit social, fondée en 1976 .

IMPLANTATION : FRANCE

Points forts : Indicateurs calculés sans saisie manuelle, à partir des fichiers DSN, Tableaux de bord prêts à l'emploi, explications des calculs et références légales. Forte expertise des Éditions Tissot en droit social.

Points faibles : Conçue pour être simple d'utilisation et rapide à prendre en main, Pilotage RH est une solution standardisée ne nécessitant pas de paramétrage, ce qui peut limiter les possibilités de personnalisation.

Pour qui ? TPE et PME principalement ainsi que les CSE

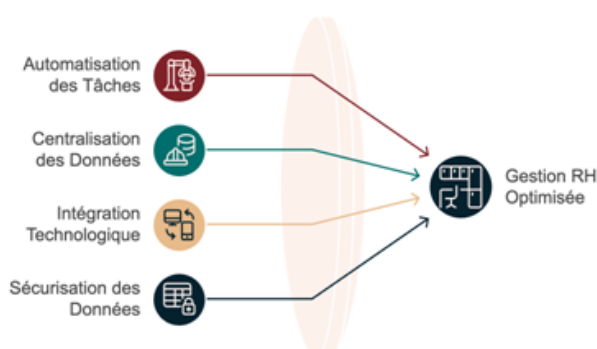
Solution	Profil idéal	Point fort	Point faible	Prix
GrafiQ QuickMS	PME, ETI	Tableaux de bord prêts à l'emploi	Configuration technique initiale	Sur devis
Silae BI	TPE, PME utilisant Silae	Intégration native à la paie et conformité	Réservé aux utilisateurs Silae	Option de Silae
Reflect.io	PME, ETI, Grandes entreprises	Analyses prédictives et reporting avancé	Coût élevé, prise en main	Sur devis
Pilotage RH	TPE, PME	Tableaux de bord standards et clé en main	Pas de personnalisation	Sur devis

DÉFINITION D'UN LOGICIEL RH

Un logiciel RH est un outil informatique qui permet d'optimiser, centraliser et automatiser de nombreuses tâches liées à la gestion des ressources humaines d'une entreprise, notamment la paie, les congés et absences, la gestion des temps ou les données du personnel. Il facilite le travail des équipes RH en automatisant les tâches répétitives et en sécurisant le traitement des données.

Au-delà de ces fonctionnalités liées à la gestion de l'administration et des processus RH les plus courants, de nombreux éditeurs proposent désormais des fonctionnalités complètes pour assurer une gestion plus qualitative et davantage liée au développement RH.

Finis les tableaux Excel qui s'accumulent, les informations éparpillées, le manque de visibilité sur la cohérence des actions : les solutions digitales RH permettent de centraliser non seulement l'ensemble de vos données et processus RH sur une plateforme unique et sécurisée, mais également de favoriser le développement des compétences, de détecter des signaux faibles grâce au suivi d'indicateurs fins, d'adapter l'organisation, de favoriser la rétention des collaborateurs, ou de simuler des évolutions pour mettre en place la stratégie adaptée. Comme le souligne Michel Kalika : "Le passage au e-management implique l'intégration dans l'ensemble des processus de management des impacts et opportunités des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)". Cette évolution transforme radicalement la fonction RH.



Au-delà d'une simple automatisation, ces outils transforment la relation tripartite entre les services RH, les managers et les collaborateurs. L'appropriation d'un logiciel RH ne se limite pas à des aspects techniques mais engage une véritable transformation culturelle et organisationnelle. Là où vous passez des heures à compiler manuellement des données, le logiciel RH automatise les tâches chronophages pour vous permettre de vous concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée. Comme le soulignent les chercheurs Blanchot et Wacheux, la mise en place d'un outil RH permet non seulement d'optimiser les processus RH existants, mais aussi de créer de la valeur en transformant la façon dont l'entreprise attire, développe et mobilise ses talents.

Avant le logiciel RH	Après le déploiement
Données éparpillées dans différents fichiers	Base de données unique et centralisée
Processus manuels chronophages	Automatisation des tâches administratives
Risques d'erreurs de saisie	Fiabilisation des données
Reporting complexe et chronophage	Tableaux de bord en temps réel
Difficultés de conformité réglementaire	Mises à jour automatiques des règles



CONSEILS DE PRO POUR CHOISIR LE MEILLEUR LOGICIEL RH

Comme le soulignent les travaux de Reix, "l'un des objectifs majeurs assignés aux technologies de l'information est d'améliorer la coordination à l'intérieur de l'organisation", ce qui rend le choix d'un logiciel RH particulièrement important.

Ne vous précipitez pas : prenez le temps d'analyser vos besoins et de comparer les solutions du marché.

Le tableau suivant vous aidera à évaluer leur pertinence pour votre organisation :

Module	Fonctionnalités clés	Bénéfices attendus
Gestion administrative	Dossiers numériques, workflows automatisés, RGPD	Gain de temps, réduction des erreurs, expérience collaborateur
Gestion des temps	Plannings, suivi des temps, congés et absences, flex office	Meilleure organisation des équipes, conformité légale
Paie	Bulletins automatisés, déclarations sociales, coffre-fort électronique	Conformité et fiabilité accrues
Recrutement	Multi-diffusion d'offres, CVthèque, sélection de candidats	Réactivité, expérience candidat et collaboration interne
Compétences	Entretiens, people review, gestion de la formation	Identification des besoins et adaptation des compétences



La digitalisation RH ne se limite pas à l'aspect technique : elle transforme en profondeur votre façon de travailler. Notre [dossier complet sur la digitalisation RH](#) vous éclairera sur les implications organisationnelles et humaines de cette transformation.

POURQUOI ADOPTER UN LOGICIEL RH ?

Les logiciels RH ont pour vocation d'optimiser de nombreux processus liés à la gestion des ressources humaines, souvent très chronophages et considérés comme peu valorisants par les équipes RH... En évitant les tâches de ressaisie inutiles et les erreurs associées, ils permettent de libérer du temps pour développer des missions plus stratégiques et plus orientées sur la véritable gestion des ressources humaines :

Automatiser les tâches administratives pour fiabiliser les processus RH : Les équipes RH sont souvent submergées par des tâches répétitives, telles que la gestion des paies, la mise à jour des dossiers salariés ou le traitement des absences et des notes de frais. Automatiser au maximum ces processus permettra non seulement de réduire les erreurs mais aussi de dégager du temps pour des missions à plus forte valeur ajoutée.

Améliorer l'expérience collaborateur pour fidéliser et engager : Dans leur vie personnelle comme au bureau, les salariés s'attendent à disposer d'outils digitaux immédiatement accessibles pour consulter leurs informations personnelles ou documents RH (bulletins de paie, contrat, solde des congés, catalogue de formations...). Inimaginable aujourd'hui de devoir attendre 24 ou 48h pour obtenir ces documents. La digitalisation libère également les équipes RH, en réduisant drastiquement les sollicitations répétitives de la part des autres salariés.

Assurer la conformité légale : La gestion RH implique de se conformer à un cadre réglementaire strict, notamment en matière de RGPD, de déclarations sociales, d'obligations légales et conventionnelles. Des systèmes bien paramétrés vous garantissent la traçabilité et la précision indispensables pour éviter les litiges ou les sanctions.

Faciliter l'analyse stratégique : Les décisions RH doivent être soutenues par des données fiables et des indicateurs clés. Disposer de tableaux de bord dynamiques vous permet de suivre vos indicateurs clés comme le turnover, l'absentéisme ou les coûts salariaux et d'ajuster vos actions en conséquence.



Que ce soit pour la paie, le recrutement, la formation ou le suivi des temps, les logiciels RH permettent d'optimiser ces processus et de mieux aligner la fonction RH avec les objectifs stratégiques de l'entreprise.

LES FONCTIONNALITÉS CLÉS D'UN LOGICIEL SIRH

Les fonctionnalités d'un logiciel SIRH vont bien au-delà des simples tâches administratives. De plus en plus de solutions intègrent des modules interconnectés qui répondent à des problématiques spécifiques tout en offrant une vue d'ensemble sur l'ensemble des missions RH. Voici quelques fonctionnalités phares :

- **Gestion administrative** : Les logiciels SIRH permettent de centraliser les informations des employés. Cela inclut les contrats de travail, les données personnelles, les historiques de carrière ou encore les suivis d'absences et de congés. En rendant ces données facilement accessibles, ils simplifient la gestion quotidienne et permettent de se projeter pour définir un plan d'action réaliste.

- Paie et déclarations sociales : Ces solutions automatisent les calculs des salaires, les retenues fiscales et sociales, ainsi que l'établissement des déclarations légales, minimisant ainsi les risques d'erreurs et de litiges.
- Recrutement : Les processus de recrutement, allant de la publication des offres à la gestion des candidatures, sont intégrés dans des modules dédiés pour accélérer et faciliter la gestion des offres d'emplois et candidatures associées. Les outils facilitent également l'intégration des nouveaux arrivants.
- Compétences et formation : Grâce à des fonctionnalités comme la gestion des entretiens et des objectifs, la cartographie des compétences, le suivi des formations ou la gestion des certifications, les entreprises peuvent s'assurer que leurs collaborateurs disposent des compétences nécessaires aux besoins de l'organisation et à leur évolution professionnelle.
- Gestion des talents : Ces modules permettent d'identifier les hauts potentiels, de planifier les successions et de favoriser la mobilité interne. Ils jouent un rôle clé dans la rétention des talents.

Ces fonctionnalités ne sont qu'un aperçu des capacités d'un logiciel SIRH. En choisissant la solution adaptée, les entreprises peuvent transformer leur gestion RH tout en renforçant leur efficacité globale.

LES DEUX GRANDS MODÈLES POUR S'ÉQUIPER D'UN SIRH

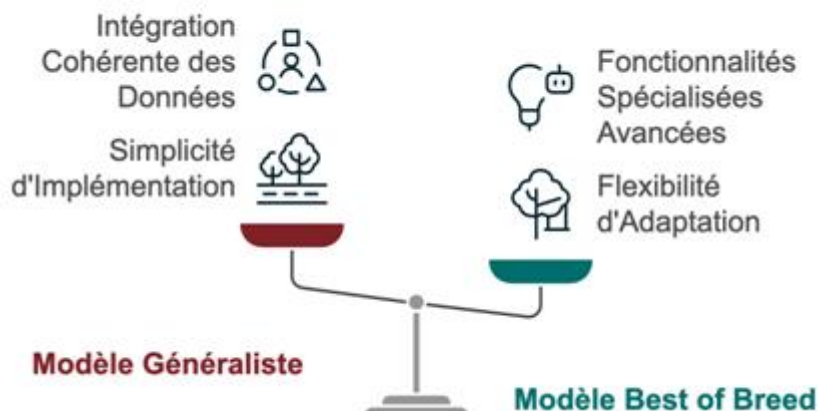
Pour s'équiper d'un SIRH, il existe deux grands modèles à considérer :

MODÈLE 1 : SOLUTION GÉNÉRALISTE INTÉGRÉE AUPRÈS D'UN SEUL ÉDITEUR

Ce modèle consiste à choisir une solution complète proposée par un seul éditeur. Une solution généraliste intègre un ensemble de fonctionnalités RH courantes, de la paie à la gestion des temps, en passant par la gestion administrative et le suivi des performances. L'avantage principal de ce modèle est la simplicité d'implémentation et les connexions natives entre les différents modules, car ils proviennent tous d'une même source. Cela permet de centraliser les données sans gestion de connecteurs externes et offre une interface utilisateur uniforme.

MODÈLE 2 : MODÈLE BEST OF BREED VIA UN INTÉGRATEUR

Le modèle best of breed consiste à sélectionner les logiciels métier les plus adaptés pour chaque fonctionnalité RH spécifique (par exemple, un logiciel spécialisé pour la paie, un autre pour la gestion des temps, etc.) que l'intégrateur se chargera de connecter et de paramétrer pour assurer la circulation des données au sein du SIRH. Cette approche permet de bénéficier des fonctionnalités les plus avancées dans chaque domaine, en adaptant chaque outil aux besoins spécifiques de l'entreprise, sans installer un ensemble de fonctionnalités qui complexifie la prise en main par les utilisateurs. Bien que cela puisse sembler plus complexe à implémenter, cette solution offre une plus grande flexibilité et permet de mettre en place des outils parfaitement adaptés aux besoins. Pour ajouter une nouvelle fonctionnalité ou évoluer vers un logiciel plus avancé, il suffit de connecter la nouvelle solution à l'écosystème en place, sans remettre en cause les autres briques.



LOGICIEL RH SPÉCIALISÉ OU SOLUTION SIRH GÉNÉRALISTE : COMMENT CHOISIR ?

La question du périmètre fonctionnel va rapidement se poser. Deux approches s'offrent à vous, chacune avec ses avantages :

Les logiciels RH spécialisés excellent dans leur domaine : que ce soit la gestion des temps et activités ou la gestion des congés et absences, ils proposent des fonctionnalités pointues et une prise en main rapide. Leur coût modéré les rend facilement accessibles et rapidement rentables.

Les solutions SIRH généralistes adoptent une approche globale en couvrant l'ensemble des processus RH. Cette intégration native facilite la centralisation des données pour un pilotage global, mais nécessite un investissement plus conséquent pour le paramétrage et la mise en œuvre, du fait du nombre de fonctionnalités embarquées.

Le secret d'un projet réussi ? Une vision claire de vos besoins actuels et futurs, une méthodologie rigoureuse et un accompagnement au changement bien mené. N'oubliez pas que la technologie n'est qu'un moyen : la clé du succès réside dans la façon dont vous associez digitalisation et transformation des pratiques RH, pour créer plus de valeur.

<https://my.svp.com/>