



Halotalent

SIRH 101

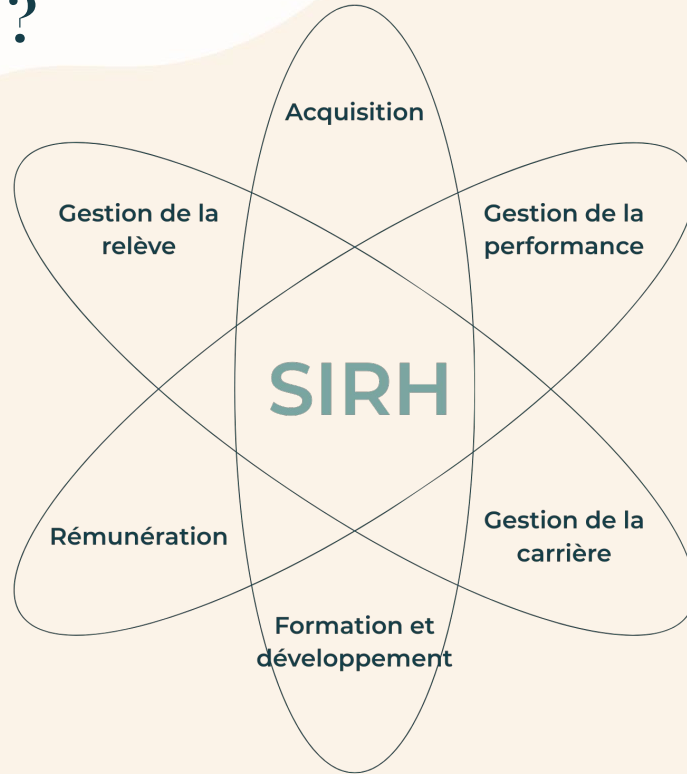
Comprendre le SIRH pour une PME touristique

À quoi ça sert,  
un SIRH ?



# À quoi ça sert, un SIRH ?

En une phrase



Un SIRH (Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines) sert à centraliser, structurer et automatiser les processus RH tout au long du parcours employé.

# À quoi ça sert, un SIRH ?

Concrètement, ça sert à :

- Regrouper l'information RH au même endroit
- Réduire les tâches administratives répétitives
- Sécuriser les données des employés
- Donner plus de visibilité aux gestionnaires (en contrôlant les données et les informations qui peuvent être vues) & faciliter la collaboration avec les gestionnaires
- Améliorer l'expérience employé
- Faciliter, voir automatiser certaines fonctions RH

# À quoi ça sert, un SIRH ?

## Les fonctions RH

### Dans la majorité des SIRH :

- Accueil et intégration
- Dossiers employés
- Gestion documents internes
- Contrôle des accès
- Recrutement
- Évaluation de la performance
- Suivis des formations et certifications
- Suivis des accidents
- Rapports divers

### Dans certains cas :

- Rémunération
- Formation en ligne (LMS)
- Suivis et *feedbacks*
- Gestion par compétences
- Mobilité interne
- Sondages et poulx
- Suivis des griefs
- Suivis des relations de travail
- Suivis des absences (invalidité & SST)
- Gestion de la paie
- Gestion des temps et présences + suivi des demandes de congés

Ses bénéfices



# Bénéfices, inconvénients et limites

## Bénéfices principaux

- Centralisation des données
- Gain de temps administratif
- Faciliter les suivis (moins d'oubli)
- Meilleure conformité
- Autonomie des employés (portail libre-service)
- Meilleure visibilité RH pour les gestionnaires
- S'y retrouver plus facilement

Ce que ce n'est  
PAS un SIRH



# Qu'est-ce que n'est PAS un SIRH

- ✗ Un système de paie
- ✗ Une solution miracle
- ✗ Une solution ultra spécialisée dans un seul domaine
- ✗ Une solution qui s'intègre facilement avec tous vos autres systèmes internes

# Qu'est-ce que n'est PAS un SIRH

## Points de vigilance importants !

- Intégration avec la **paie**
- Compatibilité avec un système de **temps et présences existant**
- Qualité réelle des intégrations (promesses vs réelles)



# Ses limites & inconvénients



# Ses limites et inconvénients

- Intégrations parfois complexes
- Courbe d'apprentissage
- Coût récurrent, par utilisateur (*ça peut monter vite*)
- Paramétrage parfois rigide (*difficile d'avoir un SIRH qui répond à tous vos besoins, la nécessité de garder quelques fichiers Excel complémentaires est souvent nécessaire*)

À partir de  
quand  
considérer  
l'implantation  
d'un SIRH ?



# À partir de quand considérer l'implantation d'un SIRH ?

Bon moment pour y penser quand :

- Tu dépasses **20-25 employés**
- Tu as beaucoup de **saisonnalité**
- Les gestionnaires passent trop de temps sur l'**administratif**
- L'information RH est **dispersée**
- Tu as des enjeux de **conformité** ou de suivi
- Beaucoup de personnes impliquées dans la gestion de vos RH
- Taux de roulement élevé
- Difficulté à trouver les informations d'employés

Dans quels cas  
je recommande  
autre chose  
qu'un SIRH ?



# Dans quels cas je recommande autre chose qu'un SIRH ?

Cas où un SIRH n'est **PAS** la meilleure solution

- Moins de 15 employés stables
- Besoin très spécifique (ex. recrutement massif)
- Budget très limité
- Aucune personne interne pour gérer le projet d'implantation et la post-implantation (super-user)

# Dans quels cas je recommande autre chose qu'un SIRH ?

## Alternatives possibles

### **Systemes spécifiques**

- Système de recrutement (ATS)
- Système pour gérer les absences et les heures (système de temps)
- Système de formation (LMS)

### **Autres alternatives**

- Dossiers RH optimisés avec des outils complémentaires (ex. formulaire en ligne, classement documentaire, tableau de bord)
- Système Plateforme no-code / low-code de gestion de données (ex. airtable)

Combien ça  
coûte ?



# Combien ça coûte ?

## Coût par utilisateur

- Facturation mensuelle ou annuelle
- Par employé actif
- Attention au **personnel saisonnier et temps partiel**

# Combien ça coûte ?

Point de négociation crucial

- Paiement selon:
    - Nombre d'employés actifs par mois
    - ou moyenne annuelle
- Très important en tourisme

# Combien ça coûte ?

## Inflation et hausses annuelles

- Augmentations annuelles fréquentes
- Généralement entre 3% et 6% par année

# Combien ça coûte ?

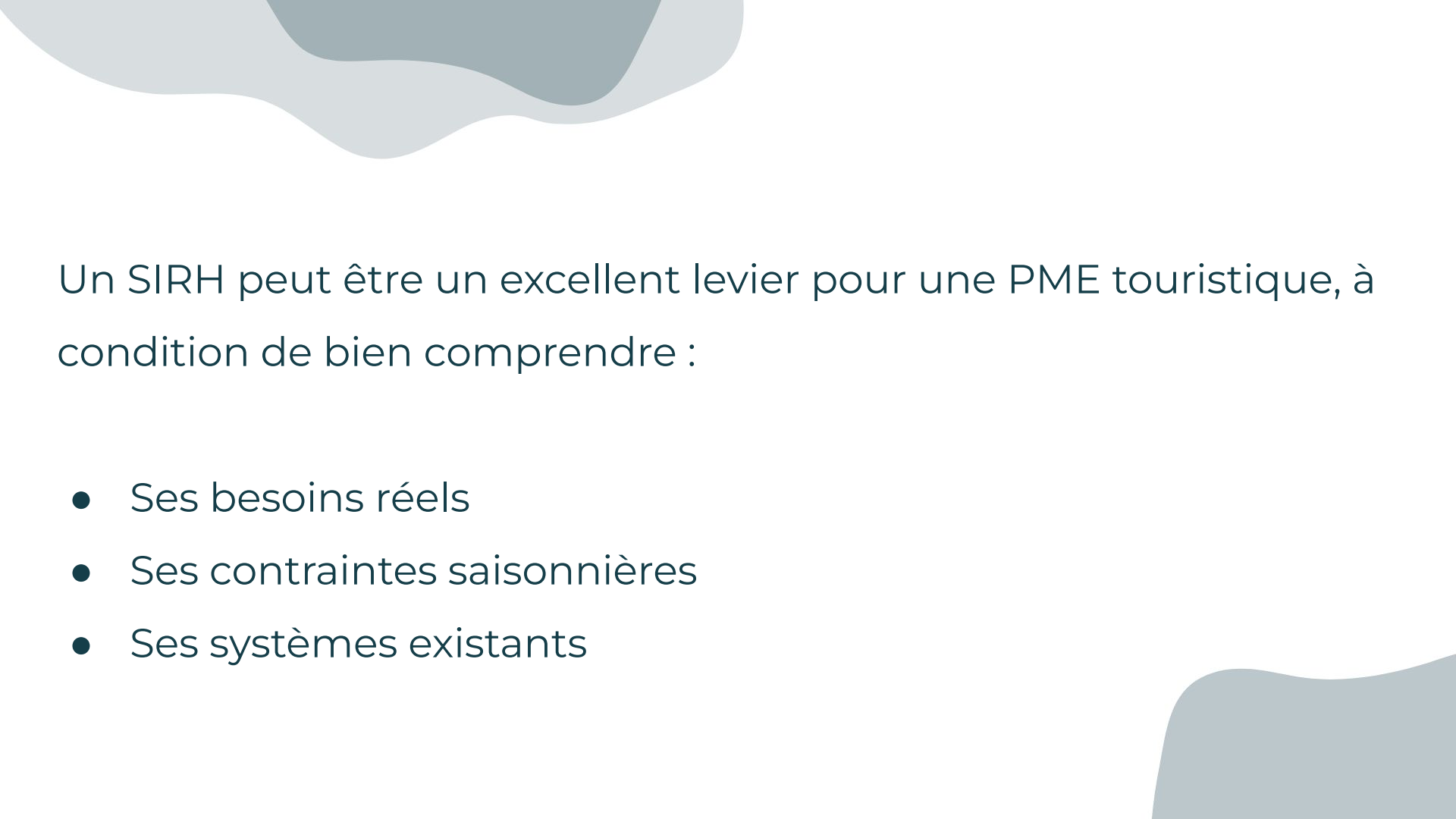
## Coût d'implantation

- Paramétrage
- Migration de données
- Formation
- Temps interne à prévoir

Licence abordable... mais implantation plus coûteuse que prévu.

→ Le vrai coût, c'est le **changement**, pas juste le logiciel.

EN CONCLUSION




Un SIRH peut être un excellent levier pour une PME touristique, à condition de bien comprendre :

- Ses besoins réels
- Ses contraintes saisonnières
- Ses systèmes existants



Le SIRH n'est pas une fin en soi, c'est un outil parmi d'autres.

Le bon SIRH, ce n'est pas le plus complet,  
c'est celui qui s'intègre le mieux à votre réalité.



# Recommandations gratuites de logiciels RH

halotalent.com

Planifier une rencontre de 30 minutes avec un membre de l'équipe Halotalent ! Cliquez ICI.

**Halotalent** CARRIÈRE TALENTS DISPONIBLES RESSOURCES A PROPOS

SERVICES TECHNOS RH SERVICES DE RECRUTEMENT VOS BESOINS SOLUTIONS **CONTACT**

### Volet technologique

- Audit numérique RH
- Aide à la sélection d'un logiciel RH
- Rédaction d'une appel d'offres
- Accompagnement à l'implantation
- Formation & coaching
- Support aux utilisateurs

OBTENIR DES RECOMMANDATIONS GRATUITES

### Volet acquisition de talents

- Recrutement & chasse de têtes
- Développement organisationnel en acquisition de talents
- Amélioration de l'expérience candidats
- Formation & coaching
- Service aux agences de recrutement

PARLER À UN CONSEILLER

**www. Halotalent .com**

Questions ?  
Pour me contacter sur [Linkedin](#)

[www.Halotalent.com](http://www.Halotalent.com)

Merci !