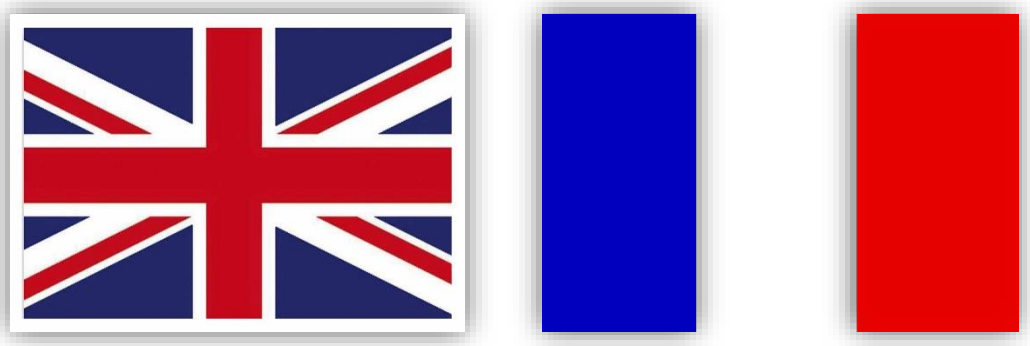
Lou Marciano
Laura Perros
Clélia Popieul
Sarah Chaban

MISSION INTERNATIONALE



RAPPORT SUR NOTRE TRAVAIL

EURIVI GROUP

ESCE INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL

Table des matières

Introduction 3
Eurivi Group : Cabinet De Conseil SIRH et Stratégie RH 4
I. Etude de marché SIRH : 5
II. L'étude de marché en Angleterre 8
A/ Définition du marché 8
Généralités 8
Ciblage des clients potentiels 9
B/ Etude des sociétés travaillant dans ce domaine en Angleterre 10
SWOT de l'implantation d'EuriviGroup en Angleterre 12
III. La triple expertise 12
IV. Les bénéfices 13
Conclusion 15
Bibliographie : 16

Introduction

Nous avons été assignées, au cours du premier semestre de notre deuxième année à l'ESCE à une mission internationale, comportant des objectifs envers une entreprise de notre choix. Cette mission requiert la mise en pratique des compétences liées aux enseignements autour de l'international afin de développer une stratégie comprenant une implantation de l'entreprise choisie dans un pays étranger. Dès les premiers échanges avec notre entreprise, les objectifs de la mission internationale ont été rapidement définis. Initialement, Eurivi Group voulait s'implanter au Royaume Uni, en Suisse, en Afrique (Sénégal ...), en Belgique, au Luxembourg, au Canada, en Amérique Latine, en Allemagne et en Norvège. Cependant dans le cadre de notre mission ne devions nous occuper que d'un seul pays afin de faire une étude plus concrète et plus détaillée. Eurivi Group est un grand groupe leader sur le marché des ESN (Entreprises de Services Numériques). Le groupe se structure autour de plusieurs offres dédiées chacune à une entité spécifique du groupe.

Ainsi, nous avons posé comme problématique la suivante :

En quoi la triple expertise peut-elle être un bénéfice pour développer Eurivi Group en Angleterre ?

Nos missions :

- Les entreprises du domaine SIRH qui souhaitent réaliser des partenariats avec les entreprises françaises.
- Les possibilités de partenariat avec SD Worx et Sage, training orchestra… à l'international.
- Evaluations de marché sur un produit particulier (exemple SAGE).
- Les possibilités de partenariat avec CCMLPAY
- L'évaluation du marché des indépendants en particuliers les indépendants dans le domaine SIRH.
- Marché et salon SIRH. Prise en compte des contacts obtenus suite au dernier salon SIRH et des autres contacts pour travailler sur le développement en France et à l'international.

Eurivi Group : Cabinet De Conseil SIRH et Stratégie RH

Eurivi Group de son étymologie « Eur » qui signifie succès, chance et « ivi » qui met en avant la maîtrise d'un concept pour créer un système de chance de de bonheur et vivre dans le succès. C'est une société qui accompagne ses clients lors de différentes phases de la mise en place de leur système informatique des ressources humaines (SIRH) à chacune des étapes suivantes :

- La définition de la stratégie
- Le choix du logiciel
- La mise en place
- La phase de maintenance

Eurivi Group met en avant une triple expertise (expertise fonctionnelle, méthodologique et applicative) caractérisée par un engagement continu par la qualité des prestations et la continuité d'excellence de savoir-être et savoir-faire.

La satisfaction du client est primordiale pour la vision d'Eurivi Group. Leur conviction et leur expérience les confortent dans la vision de recherche de la satisfaction du client sur le long terme. Eurivi Group améliore les conditions de « travail » pour subvenir et répondre aux demandes et aux besoins du client et la communauté permettant à chacun de se sentir grandi de la relation avec Eurivi Group.

En effet, plusieurs valeurs font de cette entreprise une institution de confiance au profit des clients. Il est important pour elle de bien effectuer son travail, d'être honnête et d'être à l'écoute des besoins et demandes du client pour effectuer une bonne vente. Pour cela il est nécessaire, comme le précise Eurivi Group, d'avoir un bon relationnel.

Ils choisissent des collaborateurs ayant montré de grandes aptitudes dans la réalisation de projets et l'accompagnement des clients. C'est la garantie de l'expertise. Leur but est d'avoir une forte maîtrise de chaque composante du domaine Rh afin d'atteindre les objectifs demandés par le client dans un délais bref permettant de rester dans les budgets.

I. Etude de marché SIRH :

Avant d'étudier le marché anglais, il est essentiel de faire une étude de marché des SIRH.

La fonction RH : une composante clé dans la performance d'une entreprise

Afin d'accompagner l'entreprise dans ses axes de performance, les décideurs interrogés ont conscience de l'importance du rôle que doit jouer la DRH : 60% d'entre eux perçoivent une attente de la part de leur direction générale pour une contribution forte de la fonction RH à la performance globale de leur entreprise. Pourtant ces mêmes décideurs reconnaissent qu'en regard de cet enjeu de performance globale, la gestion de leurs processus RH telle que pratiquée par leur organisation est loin d'être optimisée avec seulement 22% qui la jugent suffisante…

Une forte attente au niveau des solutions informatisées

L'informatisation de la fonction RH reste encore d'actualité pour de nombreux décideurs interrogés puisque seul un tiers d'entre eux considère que l'architecture SIRH ou les solutions RH en place permettent de répondre aux besoins d'optimisation de la gestion des temps des ressources humaines.

En outre, plus d'un décideur sur deux attribue la déficience de la gestion des processus RH à l'équipement informatique (obsolescence, voire absence de solution, disparité et hétérogénéité des solutions).

Plus de 90% d'entre eux estiment d'ailleurs que le recours à des solutions technologiques les y aiderait afin de disposer d'indicateurs fiables via des outils de reporting et des tableaux de bord. Ces derniers permettraient ainsi de libérer du temps de gestion administrative afin de se concentrer sur leur valeur ajoutée métier, de se former en ligne, d'améliorer la visibilité sur les actions à court terme de leur hiérarchie et d'anticiper les incidences sur les équipes, de mieux connaître les collaborateurs de l'entreprise et leurs compétences dans une optique notamment de « management 2.0 », basée sur les technologies collaboratives.

Le Marché des SIRH est un marché qui se développe :

Le marché français des solutions RH est en croissance constante. C'est ce que révèle une récente étude Markess (Société d'études experts du digital), chiffrant ce dernier à 2,6

milliards d'euros en 2017. Cela démontre l'importance du numérique dans la fonction des ressources humaines de nos jours.

Les départements des ressources humaines sont aujourd'hui conscients de sa place majeure dans la croissance du marché français des solutions RH. L'étude réalisée par Markess envisage une croissance de 7,1% entre 2017 et 2019. Un cadre plus réglementaire et légal avec les grands chantiers à venir (prélèvement à la source, bulletin de paie simplifié/numérique, RGPD, nouvelle loi travail) s'annonce également comme largement bénéfique pour la fonction RH. D'autres segments du marché des solutions RH comme celui des applications Saas et celui des solutions en gestion des talents s'annoncent comme très prometteur. L'effet de la digitalisation dans les processus de recrutement et dans la formation n'est est qu'à ses prémices.

Les quatre grandes tendances à venir des transformations digitales RH

Nous avons dans un premier temps l'automatisation des processus RH. 70% des décideurs RH et SIRH interrogés dans le cadre de l'étude Markess estiment que l'automatisation est l'innovation majeure à prendre en compte d'ici 2020. La place des outils de dématérialisation, (workflow/BPM, gestion de documents, chatbot/intelligence artificielle) devrait largement grossir dans les prochaines années.

Dans un second temps nous pouvons évoquer l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) le 25 mai 2018 a fortement impacté les missions RH pour 77% des interrogés selon l'étude Markess.

Comme troisième tendance nous avons le Cloud computing. Son utilisation est entrée dans les mœurs de consommation des ressources informatiques des DRH. 80% des DRH auront recours à des logiciels RH dans différents domaines (recrutement, évaluation, formation, gestion des compétences, paie) dans les deux prochaines années.

Enfin, la Valorisation des données RH est une tendance qui définit les différents outils analytiques et la culture data croissante des RH qui font que 79% de prestataires et DRH interrogés pensent que la prise de conscience de la valeur des données est un facteur de développement du marché des solutions RH.

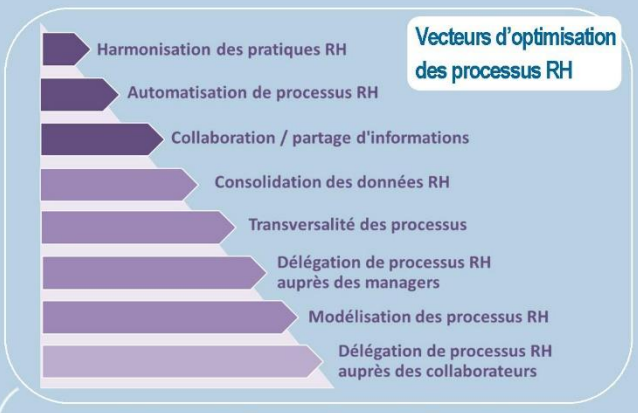
La contribution des RH à la performance globale

MARKESS International

Synthèse d'une enquête menée par MARKESS International auprès de 130 décideurs RH et SIRH, de 107 managers au sein d'entreprises et administrations, et de 50 prestataires en France, Mars 2013

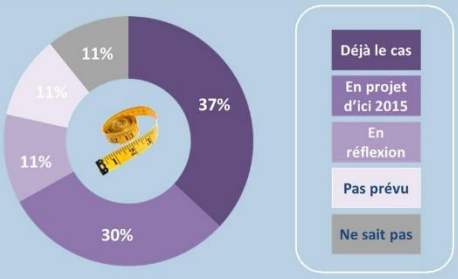
60% des décideurs interrogés estiment que la fonction RH doit fortement contribuer à la performance de l'entreprise

Seuls **22%** d'entre eux jugent la gestion actuelle des processus RH optimisée en regard des objectifs de performance



Des besoins forts en solutions de gestion des processus RH, en services d'accompagnement et en solutions technologiques

Le recours à des métriques RH pour valider la contribution de la fonction RH à la performance globale… et justifier les investissements en solutions



Téléchargez gratuitement la synthèse des résultats sur :
http://bit.ly/markessREF_RH13_TALENTIA

Une recherche conduite par MARKESS International et co-sponsorisée par

talentia Software

MARKESS INTERNATIONAL : ETUDES - ANALYSES STRATÉGIQUES - LIVRES BLANCS - BENCHMARKS - INTERVENTIONS

Source : MARKESS International ● Copyright - Tous droits réservés
MARKESS International ● Paris - Tél. +33 1 56 77 17 77 - www.markess.fr

II. L'étude de marché en Angleterre

A/ Définition du marché

Généralités

Il est important qu'afin d'étudier le marché britannique dans le domaine du conseil en SIRH, nous étudions le marché général en Angleterre.

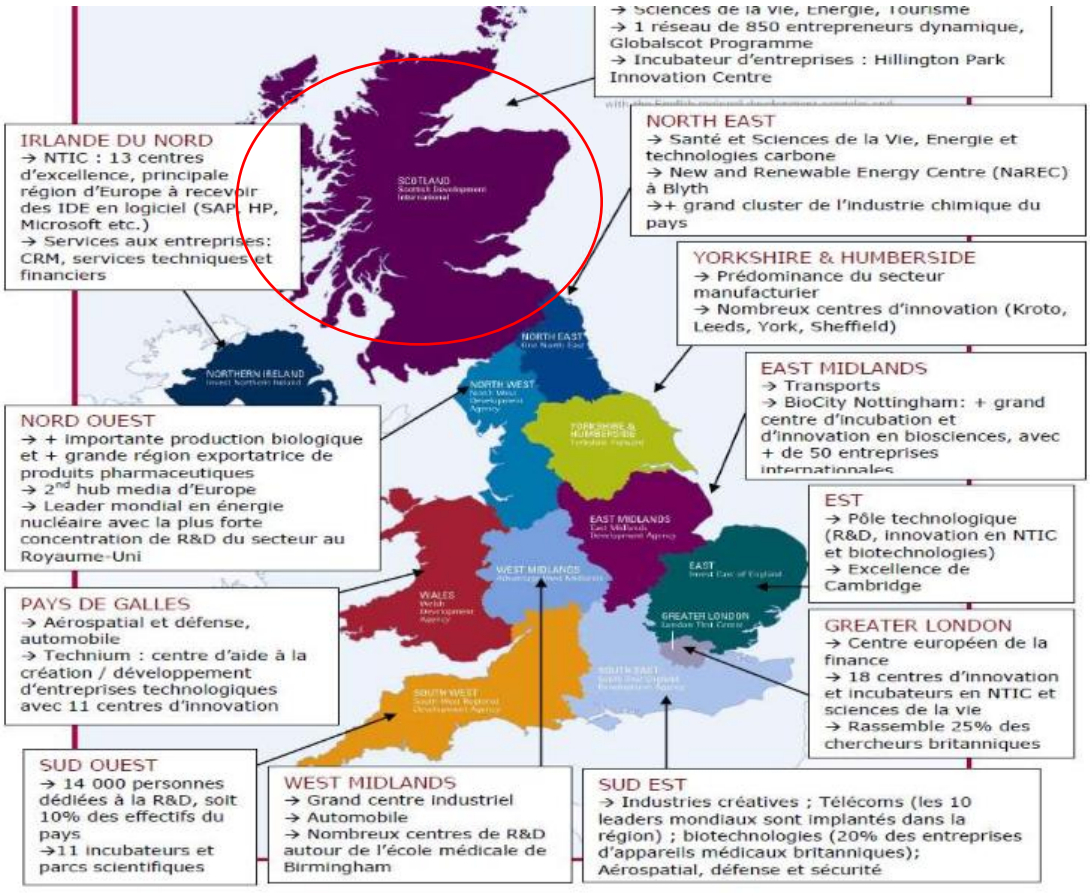
	Royaume-Uni	France
Superficie	245 000 km²	547 000 km²
Population	62.3 millions	65 millions
Densité (nb hab/m2)	254	118
Ménages	25 millions	26 millions
PIB	2258 mds USD*	2555 Mds USD*
PIB par habitant	36 298 USD*	40 951 USD*
Croissance PIB	+1,7%* (Q4 -0,5%)	+1,5%* (+0,6% Q4)
Déficit commercial	- 50,3 Mds USD*	- 45,7 Mds USD*
Chômage	7,8 %	10 %
Esp. de vie	80	82
Urbanisation	90%	77,4%
+ 65 ans	16,5%	16,5%

L'attractivité du marché Britannique se caractérise par le fait que c'est un pays qui reste industriel avec 23,8% du PIB (6e au monde pour produits manufacturés) avec des industries à haute valeur ajoutée (pharmacie, biotech, aéronautique et électronique) et forte position sur le marché international. Il s'agit d'un des leaders en matière d'innovation et R&D grâce à une collaboration étroite entre entreprises et universités. Il y a une facilité pour créer une entreprise et un environnement favorable aux affaires de façon générale (5e au niveau mondial- World Bank index). La Fiscalité est attractive, ils détiennent un des niveaux de taxes les plus bas d'Europe. Ils ont une souplesse de la réglementation du travail et droit social C'est un marché dérégulé et importance de l'outsourcing, il existe d'excellentes infrastructures de transport et de communications, 70 parcs scientifiques et centres d'innovation, et de nombreux 'clusters'. Concernant les investissements étrangers, Londres représente la 1ere

destination en Europe depuis 3 ans, le Royaume-Uni la 1ere en Europe et 2e au niveau mondial.

Le Royaume-Uni reste la 6e puissance mondiale et la 3e puissance européenne et est classé 12e au palmarès de la compétitivité mondiale du Forum Economique Mondial.

Ciblage des clients potentiels



B/ Etude des sociétés travaillant dans ce domaine en Angleterre

Eurivi Group compte un grand nombre de concurrents en Angleterre, de nombreuses boîtes similaires à celle-ci existe. On peut par exemple nommer la société ADP, Personio, Cezanne HR, Capterra, HR Payroll System ou encore Software Advice, qui sont dans les premières entreprises que l'on trouve lorsqu'on fait ce genre de recherche, notamment pour les questions de notoriété ou de publicité pour qu'ils soient mis en avant.

Voyons maintenant quelques différences entre Eurivi Group et ses potentiels concurrents en Angleterre. Tout d'abord, pour ADP, on voit qu'ils proposent leurs services dans plus de 110 pays différents, par ailleurs ils ont une très bonne réputation et un site très complet, ce qui permet de visualiser tous leurs services et ce qu'ils peuvent nous offrir en tant que clients. Par exemple, ils citent l'avis de « Yakee Candle » sur leur travail, qui est une marque connue notamment dans les pays anglophones mais aussi dans le monde, ce qui donne du poids à leur travail. Un autre point assez créatif et qui permet leur publicité sont leurs vidéos Youtube, en effet ce genre de contenu permet de toucher les jeunes notamment ceux qui se dirigent vers ce secteur après leurs études par exemple.

Pour ce qui est de Personio, on remarque également qu'ils ont un site plus travaillé et du contenu YouTube. Pour eux, ce qui prime dans leur travail est la communication. Ils mettent un point d'honneur à avoir la meilleure communication possible entre eux et leurs clients. Ils font tout de manière digitale pour être accessibles à tout moment.

Cezanne, qui est une autre plateforme, est aussi digitale et a du contenu élaboré comme les deux premières entreprises citées. Cette entreprise promet un service rapide, qui fera gagner du temps à leurs clients, qui prône la sécurité des données et une compréhension totale de ce que veulent les clients afin de répondre au mieux à leurs besoin.

Capterra est aussi un des concurrents d'Eurivi Group. En effet Capterra est un fournisseur qui aide les entreprises à trouver des logiciels pour leur société. La société interagit avec des entreprises qui achètent des logiciels et des éditeurs de logiciels vendant des logiciels. La recherche inclut des rapports tels que l'enquête 2018 Top Cap sur les tendances technologiques de Capterra, la formation des employés en réalité virtuelle, etc.

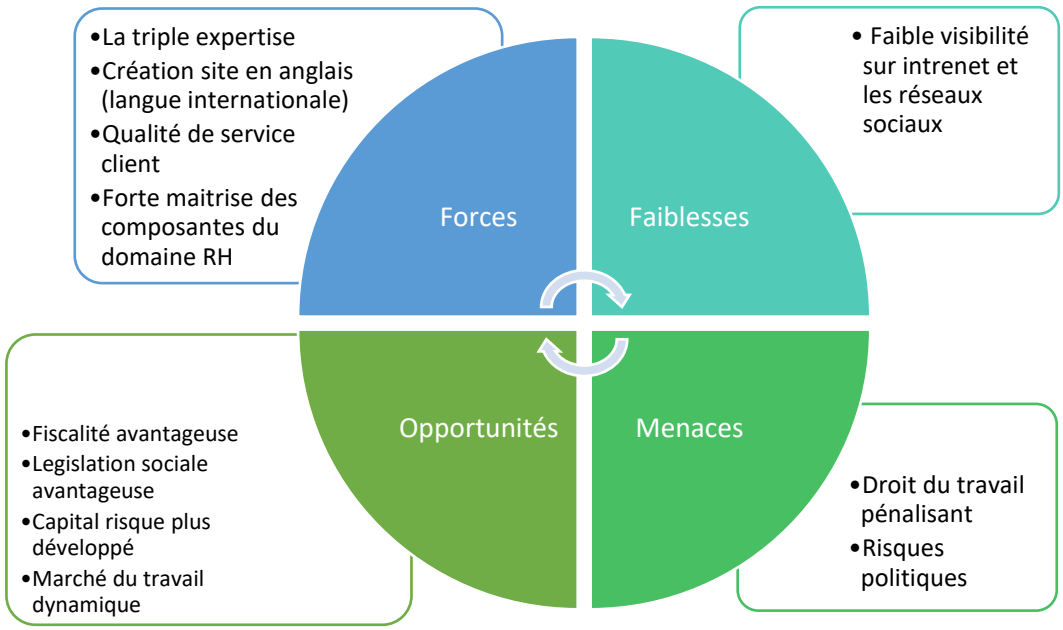
Les utilisateurs ont le privilège de parcourir la base de données par fonction logicielle ou par ordre alphabétique. Le site propose également des comparaisons de logiciels ce qui permet de trier de manière plus ou moins efficace les différents logiciels. Leur accessibilité des différentes logiciels disponibles est le principal aspect qui met en avant leur plateforme et facilite l'interaction entre la société et les potentiels clients. Il y a également sur cette plateforme des avis concernant ces logiciels testés qui permettent au client de choisir plus facilement le logiciel afin d'atteindre son objectif. La communication est au sein de cette plateforme est indispensable. Capterra est très présent sur les réseaux sociaux tel que Twitter, Facebook ou bien LinkedIn.

HR Payroll Systèm est une plateforme qui est plus centrée sur la demande des clients plus précisément dans la personnalisation des sélections. C'est-à-dire qu'ils peuvent faire gagner des heures aux clients en effectuant la recherche pour eux. De plus des résultats personnalisés sont présentés. C'est une situation gagnant-gagnant, spécialement pour les clients. Ainsi il est expliqué de manière très claire sur You Tube comment utiliser cette plateforme, c'est aussi un plus pour faciliter l'accès au client. Cette entreprise met en avant un service rapide qui fait gagner du temps aux clients. Cette plateforme digitale a aussi un objectif primordial : celui de répondre essentiellement aux besoins des clients et de les satisfaire.

Software Advice est une plateforme qui permet aux clients de communiquer avec des conseillers compétents pour obtenir une liste gratuite de produits qui répondent le mieux à leurs besoins. Cette plateforme met un point d'honneur, comme les autres concurrents d'Eurivi group, sur le contact et la communication entre l'entreprise et les différents clients. L'avantage de ce service c'est qu'il est simple et 100% gratuit pour les clients car les éditeurs de logiciels paient lorsqu'ils sont connectés avec des prospects. Le gain de temps et la communication sont aussi de très grandes qualités de cette plateforme.

Finalement on peut noter que tous les concurrents anglais de ce type de service mettent en avant la communication, le gain de temps et la facilité d'utilisation du site ou de la plateforme. On remarque également qu'ils sont tous très connectés et ont de nombreux réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter, LinkedIn et même YouTube, ce qui leur apporte une réelle plus-value et de meilleures chances d'être connus er reconnus par les utilisateurs et les futurs utilisateurs de ces plateformes.

SWOT de l'implantation d'EuriviGroup en Angleterre



III. La triple expertise

Chez Eurivi Group, la triple expertise est utilisée afin d'avoir une qualité de service dans le but de satisfaire les clients. Cette expertise se caractérise par l'expertise méthodologique dans un premier temps, l'expertise fonctionnelle dans un second temps et l'expertise applicative dans un troisième temps.

L'expertise méthodologique comprends un socle dans lequel se trouve la gestion administrative du personnel, la sécurité applicative et la gestion de la paye. Elle comprend également la gestion des ressources humaines c'est-à-dire la gestion des compétences, de la formation, du recrutement, des carrières et enfin le pilotage RH et l'intelligence artificielle. Enfin elle comprend tout ce qui concerne la gestion de base de données et le Cloud.

Concernant la méthodologie fonctionnelle, il s'agit de l'expertise qui regroupe l'expression des besoins, l'aide au choix, les spécifications, l'audit et conseil en organisation, la mise en œuvre, la recette et le déploiement, le pilotage de projet, la conduite de changement et enfin l'analyse de processus.

Enfin, la dernière expertise est l'expertise applicative. Celle-ci concerne les auditeurs de solutions en SIRH, en GRH et en GTA (gestion des temps et des activités).

IV. Les bénéfices

Dans un marché concurrentiel, la délocalisation peut présenter de nombreux avantages pour une entreprise. Nous nous sommes posé la question suivante : Quels bénéfices une délocalisation pourrait-elle réellement apporter à une entreprise ?

Dans chaque domaine il existe de nombreux concurrents, et chaque entreprise de ces domaines peuvent être tentées par la délocalisation. La délocalisation peut avoir plusieurs objectifs, le premier est souvent de changer leurs prix de vente grâce à une production qui va être moins couteuse, ou bien de gagner plus d'argent et donc d'avoir plus de marge, toujours par une production moins couteuse. Mais il existe d'autres raisons qui poussent les entreprises à la délocalisation. Tout d'abord car ils sont à la recherche d'un savoir-faire particulier, qui peut se trouver dans d'autres régions du monde, mais aussi car ils recherchent des techniciens hautement qualifiés (en 2012, selon l'INSEE, 53% des délocalisations s'effectuaient d'un pays développé à un autre, c'est-à-dire à un pays dont les coûts de production sont comparables au pays d'origine). Dans tous les cas, il est fondamental de ne pas oublier que la délocalisation est une opération longue et complexe dont la rentabilité n'est pas toujours immédiatement détectable. Cependant, la délocalisation engendre également des coûts importants, notamment au début, mais aussi des risques non négligeables. En effet, dans le processus de la délocalisation on voit qu'il faut, dans un premier temps, faire appel à des intermédiaires qui sont sur place. Ces intermédiaires ont pour but d'aider l'entreprise grâce à leur connaissance sur le pays, la culture, la langue, les habitudes de travail et tout ce qui est lié au secteur de l'entreprise, entre autres. Ensuite, il faudra mettre en place le partenariat entre l'entreprise et les sous-traitants (par exemple les usines de productions, mais ce n'est pas notre cas ici). Pour notre cas, il faudra alors trouver les locaux, l'équipe qui travaillera sur place, ou bien l'équipe qui travaillera sur ce secteur si tout est fait de manière digitale. Pour la Royaume-Uni, la culture des affaires et l'esprit d'entreprendre qui y règne encouragent la création de société comme celle d'Eurivi Group, qui apporteront du savoir-faire français.

De manière générale, les entreprises françaises continuent de créer leur filiale aux Royaume-Uni pour des raison multiples : l'anglais est la langue des affaires et c'est aussi la langue la plus parlé au monde. C'est un avantage indéniable pour beaucoup de groupes

internationaux dans le choix du Royaume Uni. Londres est la place financière numéro 1 en Europe et mondialement à un niveau proche de New York. C'est la raison pour laquelle de grands groupes décident de créer leurs filiales à Londres. Le marché du travail est un des plus dynamique d'Europe avec un taux de chômage de 4,1% seulement au premier janvier 2018. La communauté française est la plus importante d'Europe (hors France). Elle est évaluée à plus de 300 000 personnes, le nombre de Français présents au Royaume-Uni est un atout pour une entreprise souhaitant recruter un profile bilingue. Par ailleurs, le marché E-commerce est le plus large d'Europe, c'est aussi ici que se forge beaucoup de tendance de consommation. Le pays offre une importante stabilité économique et une forte transparence du système politique. Le Royaume-Uni est régulièrement placé au top des classements pour les pays au monde où il est facile de faire du Business comme dans le dernier classement Forbes.

Après avoir énoncé tous les bénéfices concernant la délocalisation de notre entreprise Royaume-Uni nous allons à présent se focaliser sur les avantages d'un SIRH.

Les technologies numériques sont, de nos jours, de plus en plus présentes que ce soit dans la vie quotidienne mais aussi dans le monde du travail. Grâce à cela, le Système d'Information des Ressources Humaines (c'est-à-dire le SIRH) peut profiter aux entreprises. Cet outil permet aux dirigeants des entreprises de réduire leurs coûts, d'améliorer le suivi qualité ainsi que la communication au sein de leurs entreprises. Ces systèmes d'informations sont donc appliqués au domaine des ressources humaines. En utilisant ce genre de logiciel on remarque un gain de temps et de moyens, une diminution des délais de production, une fidélisation et valorisation des collaborateurs ou une facilitation du processus de décision, le tout constitue évidemment des atouts considérables pour les entreprises, leurs dirigeants et les managers. Ces technologies apportent un réel avantage en termes de performances et d'automatisation des tâches. Pour avoir quelques chiffres, les entreprises ne sont que 19 % à avoir informatisé leur gestion administrative du recrutement. Bon nombre de Directeurs des Ressources Humaines souhaiteraient convaincre leur direction générale d'équiper au plus tôt leur entreprise d'un système d'information plus performant.

Tous ces paramètres donc à prendre en compte, non seulement dans le domaine lui-même qui donne une possibilité de s'implanter partout dans le monde, mais aussi uniquement en Angleterre, bien que de nombreuses entreprises existent déjà.

Conclusion

Après cette étude, nous pouvons affirmer le fait qu'il serait intéressant et bénéfique que l'entreprise Eurivi Group s'implante en Angleterre. L'Angleterre serait propice à être un pays dans lequel Eurivi Group pourrait se baser par le fait qu'il s'agit d'un pays que l'on caractérise de « Terre Promise des Entrepreneurs » car c'est classé au top des pays au monde où il est facile de faire du Business. Par ailleurs au-delà du fait que ce soit intéressant de s'installer en Angleterre, il est important de mettre en avant le fait que nous vivons dans un monde dans lequel la technologie connaît des avancées notamment dans le SIRH ce qui ferait profiter les entreprises anglaises. Les outils au service des professionnels permettraient aux dirigeants de profiter de la diminution de leurs coûts ainsi que d'améliorer le suivi qualité au sein d'Eurivi Group.

Cela lui permettrait de développer son activité auprès de nouveaux clients. De plus ce développement sera dû par la mise en place de la triple expertise. En effet il est essentiel de rappeler le fait que l'implantation d'Eurivi Group favoriserait son développement à l'international s'il crée un site entièrement en anglais (qui représente la langue internationale) afin qu'il puisse être visité par plusieurs pays et ainsi avoir une clientèle plus nombreuse.

Bibliographie :

- http://www.eurivigroup.com/
- https://cezannehr.com/
- www.personio.com
- www.adp.co.uk
- https://www.capterra.com/?account_campaign_id=751915664&account_adgroup_id=38942711466&target=capterra&ad_id=178042059830&matchtype=e&utm_source=ps-google&gclid=CjwKCAiA8ejuBRAaEiwAn-iJ3pcCxcCyWzolFIvHs6K_nnTXS_EM1Fd1o3VfCR9HfF4X2BwVx7mF7xoCRGIQAvD_BwE
- https://www.peoplehr.com/?utm_source=GoogleAdwords&utm_medium=PPC&utm_campaign=EURO_HR_Software&utm_term=%2Bhr%20%2Bsystem&SearchEngine=Google&Campaign=EURO_HR_Software&AdGroup=N_hr_system&Keyword=%2Bhr%20%2Bsystem&MatchType=b&AdID=388401716131&utm_campaign=EUR%20HR%20Software&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_content=N-HR%20System&utm_term=%2Bhr%20%2Bsystem&gclid=CjwKCAiA8ejuBRAaEiwAn-iJ3mrZk5bkHhoVN-NMC1vTPBBkufUsSqDkfUMaeAOEtcjN84DTCaqXMhoCwW8QAvD_BwE
- https://www.softwareadvice.com/
- https://www.eurecia.com/toolbox/pourquoi-mettre-en-place-un-sirh
- https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/systeme-dinformation-rh-sirh/sirh-definition-outils-ressources-et-conseils-pour-reussir-sa-gestion-rh
- https://www.journaldunet.com/solutions/intranet-extranet/sirh/