

# Solutions RH - Les logiciels de gestion gagnent en expertise



Pour accompagner les directions des ressources humaines qui doivent adapter leurs processus de gestion et prendre une part plus importante dans la stratégie de développement de l'entreprise, les fournisseurs de solutions et services RH développent de nouveaux outils, à la fois plus riches et plus simples d'utilisation.

**D**e plus en plus, les services de ressources humaines (RH) participent à part entière aux stratégies de développement des entreprises. Ils occupent aujourd'hui une fonction stratégique, notamment du fait de leur visibilité sur le capital humain de l'entreprise mais également grâce à leur capacité à piloter et à optimiser la masse salariale, premier centre de coûts de l'entreprise. Pour les accompagner dans la gestion et l'optimisation de leur fonction, les fournisseurs d'applications et les prestataires de service présents sur ce marché s'attachent donc à enrichir leurs offres tout en répondant, au travers

des nouvelles technologies, aux contraintes d'accessibilité et de simplicité d'usage qui leur sont demandées.

## Une offre de solutions globales pour les ressources humaines

Que ce soit dans les grands comptes comme dans les sociétés de taille intermédiaire, les services RH cherchent en effet de plus en plus à s'appuyer sur des solutions répondant à l'ensemble de leurs besoins métiers : gestion de la paie, de la formation, gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), gestion des temps et des activités (GTA), gestion des congés et absences... «Aujourd'hui, les directions des ressources humaines entendent disposer de solutions globales leur permettant d'avoir une vision à 360° de leur fonction, explique Matthieu Laudereau, directeur associé de Convictions RH. Une visibilité indispensable pour que le pilotage des RH soit en adéquation avec la stratégie de l'entreprise. Pour être en synergie avec ces besoins clients, les acteurs du marché complètent leur offre soit par le biais d'acquisitions, soit par le développement de leurs produits.» Une tendance qui, ces derniers mois, s'est illustrée par plusieurs acquisitions sur ce marché : Job Partner, éditeur de solution de gestion de recrutement est ainsi entré dans le giron de Taléo, spécialisé dans la gestion des talents. Son homologue Talent Soft vient pour sa part de racheter RFlex qui conçoit et intègre des solutions de gestion du recrutement, de la mobilité interne et des talents. Enfin, SAP vient d'acquiescer Success Factor, spécialisé dans la gestion des talents. Au travers de ce rapprochement, SAP et SuccessFactors mettent d'ailleurs en œuvre une stratégie produits unifiée pour leurs solutions de gestion du capital humain (HCM). Pour leur part, ADP et Meta4, historiquement spécialisés dans les solu-

Valérie Dorneau-Ralli,  
directrice Marketing  
et Communication,  
Cegedim SRH

«Avec le modèle SaaS, les services RH sont assurés de bénéficier de mises à jour réglementaires en temps réel.»



---

# de ressources humaines

tions de gestion de la paie, renforcent leur offre avec des fonctions plus orientées RH. Cegedim SRH, présent de longue date sur le marché des solutions et des services RH, ne cesse pour sa part d'enrichir sa plateforme de système d'information des ressources humaines (SIRH). «Nous faisons évoluer nos offres pour apporter des réponses adaptées aux besoins d'agilité et de performance de nos clients tout en intégrant les exigences légales et réglementaires, explique Valérie Dormeau-Ralli, directrice marketing et communication de Cegedim SRH. Nous avons ainsi intégré à notre portail de nouvelles fonctionnalités collaboratives, liées notamment aux processus d'embauches ou à la gestion des primes pour les salariés.»

## Un développement des outils décisionnels

Moins fonctionnels mais néanmoins indispensables pour optimiser le pilotage des ressources humaines, les outils décisionnels s'invitent également de plus en plus dans les solutions RH. Ils permettent en effet de mieux mesurer la performance du capital humain de l'entreprise et de la mettre en corrélation avec sa stratégie globale. «Les DRH ont actuellement besoin de s'appuyer sur des outils d'analyses et d'aide à la décision, précise à ce sujet François Guillaume, chef de marché RH chez Lefebvre Software. Raison pour laquelle nous avons intégré, en juillet 2010, les outils d'analyses RH dans notre solution

Talentia HR. Les directions ressources humaines ont ainsi la possibilité d'anticiper les différents événements RH de leur entreprise, tels que l'effet du vieillissement sur les postes clés de l'entreprise avec l'évolution de la pyramide des âges, les départs en retraite ou encore de produire des indicateurs de bilans sociaux, véritables outils d'aide à la décision. Ils disposent ainsi de données leur permettant d'ajuster leurs plans d'action en fonction des ressources et compétences humaines présentes et à venir de l'entreprise.»

## Un intérêt pour la simplicité du SaaS

Au-delà de ces besoins en termes de fonctionnalités, de visibilité et de pilotage d'activité, les services RH sont également de plus en plus sensibles à la simplicité de mise en œuvre et d'usage de leurs solutions de gestion. D'ailleurs, sur ce marché, la technologie cloud computing et en particulier le SaaS (software as a service), qui permet de bénéficier d'une solution en mode locatif et de différents services connexes (mises à jour techniques et légales, maintenance, etc.), se développent. «Les entreprises ont actuellement besoin de logiciels qui puissent très rapidement servir leurs besoins stratégiques, souligne Matthieu Laudereau. En optant pour des solutions en mode SaaS, elles sont notamment assurées de leur simplicité et de leur rapidité d'exécution mais aussi d'utilisation.» Conscients de cet enjeu, les édi-

teurs de la place, à l'instar notamment d'Oracle, SAP ou encore HR Access tendent à se positionner sur le marché du SaaS, notamment au travers de leur offre RH. Le SaaS permet par ailleurs aux éditeurs de proposer certains services additionnels. Cegedim SRH, dont la plateforme SIRH est en mode SaaS, intègre ainsi en standard dans son module de paie la maintenance des évolutions légales et des dispositions des conventions collectives. «Au travers de ce service, nos clients ont l'assurance de s'appuyer sur un outil intégrant toutes les nouveautés légales et réglementaires, ajoute Valérie Dormeau Ralli. Par exemple, l'augmentation de la valeur du SMIC sera réalisée automatiquement, sans qu'ils aient à télécharger ou paramétrer quoi que ce soit sur leur solution.»

#### Un recours accru à la dématérialisation

Parallèlement au développement SaaS, la dématérialisation des documents RH est également très plébiscitée par les services RH, dans la mesure où elle permet d'accélérer les processus de gestion, tout en améliorant l'accessibilité aux documents, leur partage entre les différents collaborateurs et la productivité des équipes RH. La dématérialisation est également un gage de fiabilité et de sécurisation des documents RH, dans la mesure où elle évite toute ressaisie et permet une mise en place de flux de gestion automatisés. «Les services RH produisent beaucoup de documents, qui se retrouvent ensuite au cœur de différents échanges (auprès des collaborateurs, des représentants du personnel, des services administratifs, etc.), rappelle ainsi André Demol-



Matthieu Laudereau, directeur associé, Convictions RH.

**«Le marché des solutions RH se concentre pour mieux répondre aux besoins des entreprises.»**

lière, responsable marketing des offres dématérialisées chez ADP. La dématérialisation de ces documents répond ainsi aux enjeux d'accessibilité, de traçabilité et de conservation longue durée du patrimoine documentaire RH de l'entreprise.» Pour répondre à ces besoins, ADP propose à ses clients d'accéder à une bibliothèque électronique de leurs documents relatifs à la paie et aux déclarations sociales. «Cette application leur faisant gagner du temps dans leur processus de gestion de la paie, les services RH de nos clients nous demandent aujourd'hui d'en étendre le périmètre à l'ensemble des documents RH, tels que les documents individuels ou les documents collectifs d'entreprise et de garantir la valeur probatoire des données archivées», précise André Demollière. Face à cette demande, ADP propose désormais un bureau virtuel RH en partenariat avec Docapost (pour la partie technologique) et avec le concours du Cabinet [Khan] et Associés (notamment pour l'identification des durées

légales d'archivage associées à chaque document), qui s'articule autour de cinq univers : la paie, le dossier individuel du collaborateur, la gestion des temps et des activités, la RH salariés et pour finir les documents collectifs de l'entreprise. A l'instar de l'archivage électronique, les coffres-forts électroniques trouvent aussi leur place sur ce marché, notamment depuis que les bulletins de paie peuvent être dématérialisés. Ils sont notamment proposés aux entreprises et surtout à leurs collaborateurs par les éditeurs de solutions de gestion de la paie ou les prestataires de la dématérialisation. ■

Anne Del Pozzo

### Comment Medica a modernisé sa solution de gestion des ressources humaines

Le groupe Medica (632,1 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2011), est un acteur de référence sur le secteur de la dépendance. En 2009, pour accompagner une forte croissance de ses effectifs et optimiser son capital humain, le groupe Medica décide de moderniser sa solution de gestion des ressources humaines. «Notre logiciel atteignait ses limites fonctionnelles pour des raisons liées à notre politique de développement, explique Alexandra Devic, DRH de Medica. Entre 1996 et 2009, le groupe a connu une très forte croissance, passant de 700 à 6 400 salariés, tandis que de nombreux établissements l'ont rejoint. Medica cherchait alors un logiciel RH complet, interfaçable avec ses logiciels de bureautique, intégrant en particulier la nouvelle version de la déclaration automatisée des données sociales, une gestion de la formation et un outil de requête. «Nous souhaitons également centraliser et harmoniser la paie de nos différents établissements et, à

terme, mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences», poursuit Alexandra Devic.

#### Quatre mois de mise en place

L'appel d'offres s'est étalé sur trois ou quatre mois. «Après avoir étudié les différentes solutions qui nous étaient proposées, nous avons arrêté notre choix sur Sage HR Management, qui correspondait le mieux à nos besoins tant sur le plan fonctionnel que technique, indique Alexandra Devic. En outre, nous pouvions récupérer l'intégralité de nos données anciennes et notre prestataire s'est engagé à mettre en œuvre le nouveau produit en quatre mois seulement, alors que tous les concurrents annonçaient au minimum huit mois...»

#### Une solution adaptée aux spécificités du groupe

Les principaux modules de la solution de gestion sont déployés et quelques dévelop-

pements spécifiques ont été effectués. «Nous avons mis en place la saisie des temps ainsi que le module formation, ajoute Alexandra Devic. Ce logiciel nous permet d'optimiser la gestion des contrats de travail grâce notamment à leur édition automatique. Comme nous avons de nombreux CDD, c'est une fonction précieuse qui nous fait gagner beaucoup de temps.» Medica a également pour particularité de s'appuyer sur deux conventions collectives distinctes. Il doit donc gérer deux grilles de salaires différentes, ce que son outil informatique permet de faire sans problème. Enfin, le groupe a souhaité décentraliser dans les établissements un certain nombre d'opérations de saisie liées à la paie. «Nous avons donc mis en place toute une série d'automatismes et de contrôles supplémentaires pour sécuriser ces opérations et faciliter la vie des directeurs d'établissements qui ne sont pas des spécialistes de la paie», explique Alexandra Devic.