

Livre blanc  
La révolution du Cloud  
s'impose dans les SIRH



---

## Ces dernières années, le « Cloud Computing » et les produits « Software as a Service » (SaaS) associés ont connu un essor sans précédent.

Dans le domaine des ressources humaines, même si les systèmes ERP occupent une position encore dominante sur le marché, la croissance des revenus des solutions SaaS démontre bien que la tendance commence à s'inverser.

Les solutions RH en mode SaaS font désormais partie intégrante du paysage applicatif RH ; elles couvrent à la fois les domaines fonctionnels centraux aux RH et ceux plus spécialisés du recrutement ou de la gestion des talents. L'apparition de nouveaux acteurs tels que Workday et les rachats récents de Taleo par Oracle, de SuccessFactors par SAP confirment que le SaaS n'est pas un phénomène de mode mais bien une tendance de fond.

### Le modèle SaaS RH : les raisons d'un succès

Pour expliquer ce succès, les clients évoquent souvent les bénéfices générés par ces nouveaux types de solutions et le contexte dans lequel ils évoluent.

#### Des coûts considérablement réduits

Du fait d'un environnement où les DRH subissent une pression constante pour réduire les coûts, la dimension économique est bien évidemment devenue un des critères majeurs conditionnant le choix d'une solution RH ou d'une architecture associée. Dans ce contexte, la mise en place d'une solution Cloud générerait une réduction du coût total d'acquisition (TCO) pouvant aller jusqu'à 35%.

Cette économie de coût reposerait sur 3 principaux leviers :

- **Réduction de coût de matériel informatique** : la solution étant hébergée à distance (« dans le Cloud »), on évite de fait d'investir dans l'infrastructure : pas de serveur, pas de logiciel à installer, pas de réseau à étendre.
- **Réduction et maîtrise des coûts de maintenance** : les solutions SaaS étant maintenues à distance par l'éditeur, les activités de maintenance et de résolution des erreurs sont intégrées au prix versé à l'éditeur.
- **Réduction du capital engagé** : le coût de service couplé avec l'utilisation d'un logiciel SaaS devient une charge de fonctionnement maîtrisée (OPEX) et non plus une immobilisation (CAPEX) associée aux matériels d'hébergement d'une solution sur site.

Les DSI ne sont pas en reste en la matière : la mobilisation de ressources informatiques sur les SIRH se fait souvent au détriment du cœur métier de l'entreprise. Soumis à une pression sans cesse plus forte sur leur niveau de service et leurs coûts, ils ont de plus en plus tendance à s'orienter vers le choix du Cloud dans les RH.

### Un modèle de service répondant aux évolutions économiques

Le Cloud offre d'importantes possibilités de faire évoluer les systèmes d'information vers des architectures plus agiles, permettant de répondre rapidement aux orientations du marché.

C'est également la garantie d'une flexibilité particulièrement appréciable pour les organisations qui ont des charges de travail variables et pour lesquelles la possibilité d'ajouter ou de supprimer de la capacité devient une exigence.

Parmi les nombreux bénéfices apportés par le principe structurant des solutions SaaS :

- Un environnement unique et partagé par l'ensemble des clients.
- Des mises à jour et changements de version effectués directement par l'éditeur ; aucune action nécessaire de la part de l'utilisateur.

Les utilisateurs sont ainsi désormais dispensés de mener des projets de montée de version souvent longs et coûteux, contribuant ainsi à diminuer fortement le coût total d'acquisition du SIRH.

**Une mise en œuvre rapide**

En moyenne, la durée de mise en œuvre d'une solution est sensiblement plus courte que celle d'un ERP ; l'absence d'infrastructure et de paramétrage spécifique expliquent ces gains de temps. Ce constat est encore plus marqué lorsque les projets intègrent des phases de déploiement à l'international.

**Un outil performant d'aide à la prise de décision**

Les fonctionnalités de reporting des ERP sont traditionnellement assez limitées et lourdes à mettre en œuvre. De nombreux systèmes SaaS, notamment Workday et Oracle Fusion, proposent des fonctionnalités d'aide à la prise de décision via des reportings graphiques intégrés, de suivi d'indicateurs ou des tableaux de bord pouvant être construits sur mesure par l'utilisateur.

**Les solutions SaaS comme levier de transformation de la fonction RH**

Selon une étude récente de Deloitte, 84% des organisations interrogées ont un projet en cours ou planifient une transformation de leur fonction RH, pour la majorité dans l'optique de réduire ses coûts (85%) et améliorer l'efficacité de la fonction RH (75%).

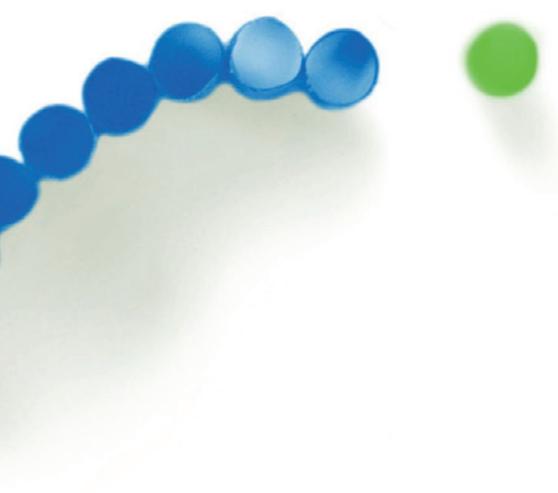
Les solutions SaaS sont de plus en plus utilisées, comme accélérateur de transformation entre autres, car elles permettent un retour sur investissement clair et rapidement réalisable : une amélioration de la qualité et de l'efficacité des services rendus pour un coût réduit et maîtrisé.

Mais au-delà de l'opportunité de travailler de manière plus rapide, efficace et économique, ces technologies de pointe offrent des capacités entièrement nouvelles, permettant aux organisations de soutenir une meilleure gestion RH et prise de décision.

France, 2011 (liste suggérée - 14 items - multi-réponses)



Echantillon : 50 décideurs « adeptes »



# Tirer les bénéfices de systèmes RH dans le Cloud

## Quels bénéfices pour la fonction ressources humaines ?

### Une nouvelle conception du système centrée sur le collaborateur.

Une étude récente a souligné que LinkedIn offrait davantage d'informations sur le salarié qu'un système d'information ressources humaines à disposition du DRH.

Cette tendance remet en cause le SIRH basé sur des transactions au profit d'un nouveau type de système articulé autour du collaborateur et favorisant les échanges d'informations.

### Une gestion des talents renforcée

Mettre le collaborateur au cœur du SIRH constitue également un impératif pour la gestion des talents. Les hommes et les femmes de l'entreprise étant reconnus comme le seul véritable facteur de compétitivité, les DRH doivent avoir une représentation claire de leur potentiel de développement et de leurs aspirations, pour mieux identifier les sources de recrutement, les politiques de développement et les services RH associés.

### La mise en place de modèles globaux

Outre les bénéfices au niveau de l'organisation dans son ensemble, les DRH reconnaissent aux solutions SaaS des bénéfices pour leur fonction. Aujourd'hui, ils souhaitent promouvoir des modèles humains globaux à travers des processus communs. Or, l'approche globale est le fondement même des solutions SaaS, avec une promesse toujours tenue de flexibilité et d'intégration des spécificités locales (notamment au niveau des données, fortement impactées par les cultures nationales).

### Une nouvelle dimension pour le rôle de Business Partner RH

Une autre grande contribution du SaaS à la fonction RH relève du reporting avec capacités d'analyse prédictive. Ainsi, un utilisateur de solution SaaS RH ayant les droits sécurité appropriés devient autonome dans la production de reportings, avec l'avantage de l'instantanéité des informations. Cette nouvelle responsabilité peut cependant se révéler contre-productive dans une entreprise qui n'aurait

pas accompagné ses collaborateurs. Néanmoins, la dimension Business Partner de la fonction RH peut être renforcée à travers la possibilité de configurer dans l'outil son statut et certaines de ses habilitations : validation du processus, consultation de certaines informations....

## Quels bénéfices pour l'utilisateur ?

### Des outils dans l'air du temps

La sensibilité des utilisateurs vis-à-vis des SIRH semble résider dans la capacité de ces derniers à rester en adéquation avec leur temps. Les tendances actuelles sont, entre autres, le nomadisme, la collaboration et la force du réseau, le pilotage de ses propres compétences et le bien-être.

### Le pilotage de carrière

Finalement, le pari des solutions SaaS semble être de fournir à chacun les meilleurs aspects des sites web phares de réseaux sociaux et réseaux professionnels dans un SIRH. Maîtriser l'outil, y naviguer librement et en tirer le meilleur parti est un énorme pas vers le pilotage autonome de sa propre carrière au sein de l'entreprise.

### Le nomadisme et l'interaction virtuelle

Le nomadisme se traduit par les versions mobiles des solutions SIRH et notamment des parties self-service employé et manager. Ainsi, depuis son domicile et sans être connecté au réseau professionnel local, l'employé a la possibilité de continuer à maîtriser ses données personnelles, à déclarer ses congés et à exécuter toute action RH requise dans un workflow de validation. Les solutions SaaS permettent d'accéder en un clic aux membres de l'équipe de travail, aux organisations auxquelles le collaborateur appartient et leurs membres, au profil public de son manager... A l'instar des sites web de réseaux professionnels, les membres de l'organisation peuvent déposer un feedback sur le profil d'un collaborateur, en contribuant ainsi à une évaluation 360° de ses performances.

# Focus sur un nouvel acteur : Workday, une solution d'outre-Atlantique qui s'implante en Europe

## La solution innovante Workday possède de nombreux atouts pour le DRH qui souhaite disposer d'une solution SaaS

### Une suite intégrée en mode SaaS

La solution HCM (Human Capital Management) se positionne comme une offre complète de services RH, incluant le cycle de vie d'un salarié, la gestion des organisations, la rémunération et les bénéfices sociaux, la gestion des absences.

### Une disponibilité immédiate partout dans le monde

La solution centralisée HCM de Workday est accessible depuis un navigateur internet. L'accès aux services RH dans les différentes localisations de l'entreprise permet la promotion de modèles RH globaux et facilite le pilotage affiné des ressources humaines.

### Des processus configurables

Outre les avantages des solutions SaaS cités précédemment, on peut souligner la capacité de Workday à paramétrer ses processus métiers afin de les adapter aux spécificités métiers ou réglementaires.

Par ailleurs, la solution bénéficie d'un large éventail d'applications par défaut correspondant aux meilleures pratiques qui peuvent être modifiées ou désactivées par un utilisateur ayant des droits sécurité appropriés.

### Une ergonomie qui facilite grandement l'appropriation de la solution par les utilisateurs

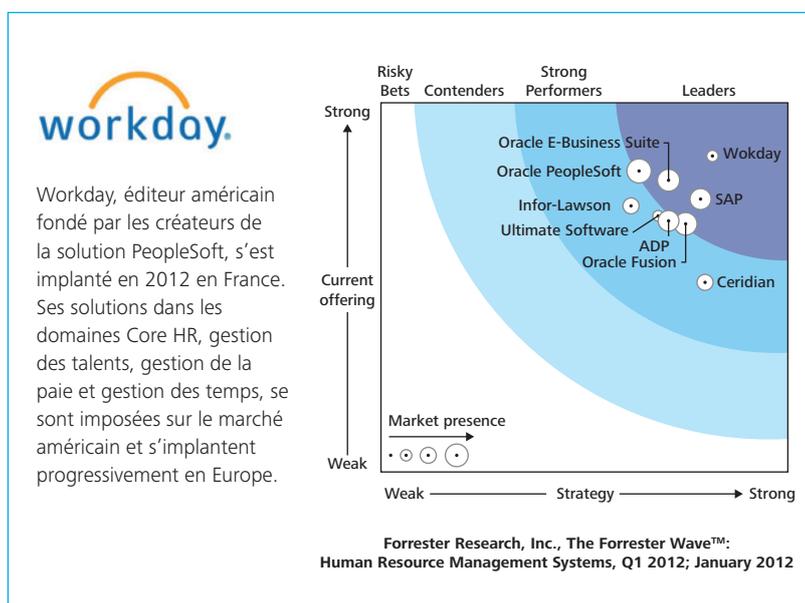
Finis les menus ramifiés et le vocabulaire complexe, la recherche s'effectue via des moteurs qui, pour certaines solutions, sont enrichis de travail en amont sur des synonymes possibles. Les domaines accessibles sont représentés par des pictogrammes clairs et intuitifs. Enfin, outre un paramétrage standard, le collaborateur peut personnaliser son interface à sa convenance.

### Des montées de version transparentes pour le client

La réelle différence réside dans les délais de montée en version. Quelques semaines suffisent à Workday pour basculer ses clients vers une version supérieure. Là aussi, Workday impose un changement de mindset : tous les clients passent en version supérieure simultanément, sans intervention de leur part. Ainsi, toute entreprise cliente économise les moyens financiers et humains traditionnellement dédiés aux montées en version des solutions ERP.

### Reporting intégré

Workday est une solution qui propose nativement (sans aucun paramétrage nécessaire) de restituer des informations sous forme graphique. Ces restitutions présentes dans la plupart des écrans facilitent la prise de décision.



# En synthèse

Les apports du Cloud dans le domaine des ressources humaines changent considérablement la manière d’appréhender les SIRH. Cela représente une opportunité à la fois en termes de qualité de service, de simplification des processus et de réduction des coûts.

Les entreprises, si elles ne l’ont pas déjà fait, doivent s’interroger sur la maturité de leur SIRH et évaluer la pertinence de passer tout ou partie de leur interface dans le Cloud.

Doivent être associées à cette réflexion la DRH, compte tenu des enjeux métiers associés, mais également la DSI pour apprécier les impacts en termes d’organisation et prendre en charge le volet urbanisation.

Dans cette perspective, les consultants Capital humain de Deloitte vous accompagnent dans votre projet SRH :

- en amont de votre projet : schéma directeur SI RH, étude préalable, cahier des charges,
- durant la phase d’assistance à la mise en œuvre : assistance au pilotage, aide à la conception, stratégie de déploiement, test et recette, assistance au démarrage, conduite du changement...,
- pour la mise en œuvre effective de la solution Workday : Deloitte dispose d’un pôle d’experts certifiés Workday, lesquels vous apportent une méthodologie et un savoir-faire éprouvés dans différents contextes, afin de faciliter la mise en œuvre opérationnelle de votre projet.

## En savoir plus

### David Yana

Associé

Responsable de la ligne de service Capital Humain

+33 1 58 37 96 04

dyana@deloitte.fr

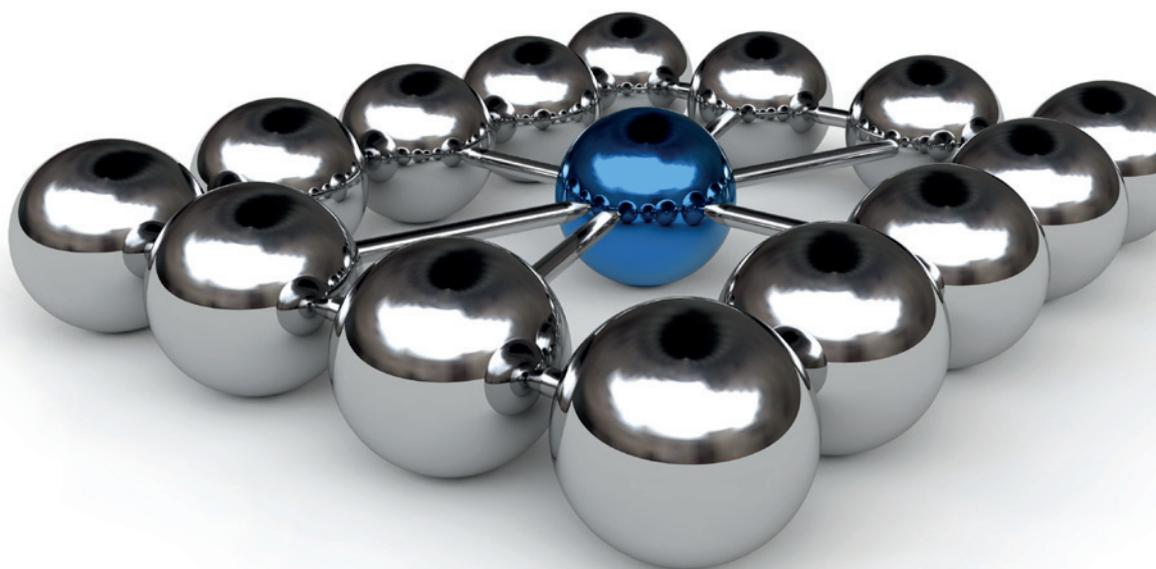
### Loic Larbodière

Senior Manager

Responsable du Centre de Compétences Workday

+33 1 40 88 22 10

llarbodiere@deloitte.fr



Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 193 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 6 800 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement. Pour en savoir plus, [www.deloitte.fr](http://www.deloitte.fr)

Deloitte  
185, avenue Charles-de-Gaulle  
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Tél. : 33 (0)1 40 88 28 00 - Fax : 33 (0)1 40 88 28 28