

6 bis, rue Auguste Vitu
75015 Paris
Tél : 33 (0) 1 56 77 17 77
Fax : 33 (0) 1 56 77 17 70
www.markess.fr

Le SaaS dans les Ressources Humaines, un modèle qui intéresse un nombre croissant de décideurs en France

Paris, le 10 juin 2011 –MARKESS International, société d'études indépendante spécialisée dans l'analyse de la modernisation des entreprises et administrations avec les technologies de l'information, annonce la parution de sa nouvelle étude multi-clients dédiée à la fonction Ressources Humaines et intitulée : « *Solutions RH en mode SaaS : de la gestion de la paie à la gestion des talents* ».

Les solutions en ligne à la demande (ou en mode SaaS - Software as a Service) poursuivent leur percée dans les organisations et sont progressivement adoptées par les différentes directions métiers, au rang desquelles la fonction RH fait bonne figure. Les récentes études de MARKESS International sur le sujet montraient en effet que les RH étaient en tête des domaines concernés par ces applications, avec la collaboration d'entreprise, la gestion de la relation client et les solutions dédiées au métier informatique telles que la messagerie, la bureautique et la sécurité.

En 2011, MARKESS International estime ainsi qu'en France, environ 10% des entreprises et administrations ont recours à au moins une solution en mode SaaS pour gérer un périmètre plus ou moins étendu de la fonction RH (de la paie à la gestion des talents en passant par le recrutement). Ces solutions sont non seulement amenées à faire de nouveaux adeptes dans les 2 ans à venir mais devraient également se multiplier au sein des directions RH ayant déjà adopté le concept du SaaS. MARKESS International note en effet que parmi les décideurs interrogés au 2^{ème} trimestre 2011, deux tiers d'entre eux déjà adeptes du SaaS envisagent d'élargir le périmètre fonctionnel couvert, soit en déployant progressivement d'autres modules de la solution RH en mode SaaS déjà en place ou en adoptant d'autres solutions en mode SaaS dédiées à des domaines RH complémentaires.

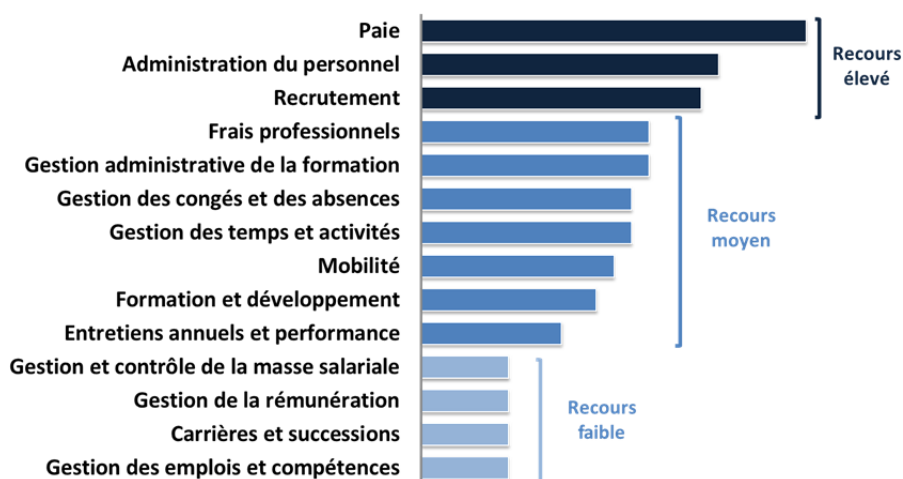
De la gestion de la paie à la gestion des talents

Le périmètre couvert par les solutions RH en mode SaaS est vaste et couvre l'ensemble des besoins propres à la gestion des ressources humaines. Néanmoins, MARKESS International note qu'en 2011, ce sont avant tout des processus administratifs qui sont pris en charge par de telles solutions, avec en tête la paie et l'administration du personnel. Une exception concerne cependant le domaine du recrutement qui apparaît dans le trio de tête des domaines concernés en 2011.

D'ici 2013, le mode SaaS devrait se propager à d'autres domaines jugés moins administratifs et plus stratégiques pour les RH. Il s'agit notamment de déployer des solutions en mode SaaS permettant une meilleure gestion des talents, notamment internes, voire d'accompagner la mise en place de politiques de gestion du capital humain (entretiens annuels et performance des collaborateurs, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation et développement, mobilité interne, carrières et successions). Les décideurs regardent également avec intérêt les solutions de gestion des rémunérations (plans de commissionnement, primes, bonus, épargne salariale, etc.), support à la gestion des talents et celles relevant davantage du contrôle de gestion sociale.

Les besoins des entreprises en matière de RH sont donc variés et demandent des compétences parfois très spécifiques, notamment pour gérer des environnements le plus souvent hybrides. En effet, le choix des décideurs porte fréquemment sur plusieurs solutions RH en mode SaaS, en sus bien souvent d'un existant applicatif RH existant en mode « on premise », voire pour certains de services d'externalisation plus classiques comme les services de traitement pour la paie par exemple.

Processus RH concernés par les solutions en mode SaaS – France, 2011



Source : MARKESS International

Des solutions adaptées pour accompagner les RH dans leurs défis à relever

La terminologie « SaaS¹ » est désormais familière pour près de 40% des décideurs interrogés en 2011 par MARKESS International, ceux-ci n'étant pas insensibles à ses promesses comme le note Hélène Mouiche, responsable de l'expertise RH chez MARKESS International : « *La notion de SaaS est aujourd'hui relativement bien perçue par les décideurs IT qui ont conscience des particularités techniques propres au modèle. Les décideurs RH sont avant tout séduits par la souplesse, l'agilité et l'innovation des solutions RH en mode SaaS ainsi que par les aspects économiques associés à leur mise en œuvre et leur exploitation dans le temps. Ces atouts leur permettent de mieux accompagner les transformations, tant de l'entreprise que de la fonction RH, et d'affronter les enjeux divers auxquels sont confrontés les DRH actuellement* ». Le recours à des solutions RH en mode SaaS permet en effet de mieux aborder tout ou partie des défis que doivent relever la plupart des DRH :

- La **gestion des talents, internes et externes** grâce à la gestion des compétences, de la performance, des carrières et des successions, ainsi que des recrutements : les solutions en mode SaaS dans ce domaine sont généralement très spécifiques et facilitent notamment les échanges entre les principaux acteurs de l'écosystème concerné (managers RH, collaborateurs, organismes externes, recruteurs, candidats potentiels...);
- La **mobilité et le nomadisme accrus** des collaborateurs, et notamment des managers, ainsi que le développement du télétravail, impliquant un accès à distance à l'environnement de travail ;

¹ Selon MARKESS International, les caractéristiques générales d'une solution en mode SaaS sont les suivantes :

- Fonctionnalités accessibles en ligne comme un service, le plus souvent via le réseau internet et un navigateur web
- Paiement qui s'effectue en fonction de l'utilisation (nombre d'utilisateurs, services activés, volumes consommés...), des droits d'entrée fixes pouvant être préalablement demandés
- Solution le plus souvent mutualisée, hébergée et maintenue hors de l'organisation cliente, chez un prestataire ou ses partenaires
- Location d'un droit d'usage : pas d'acquisition de licences logicielles ni de redevance associée ; maintenance de l'application incluse dans le service

Deux grands types d'architecture caractérisent le mode SaaS :

- Architecture multi-locataire (ou encore « multi-tenant ») : permet des traitements pour plusieurs clients dans une instance d'application unique, tout en conservant un mode privé pour leurs données
- Architecture « multi-instance » : utilise une instance de l'application par client dans un même environnement d'exploitation sans entrer en conflit avec d'autres instances

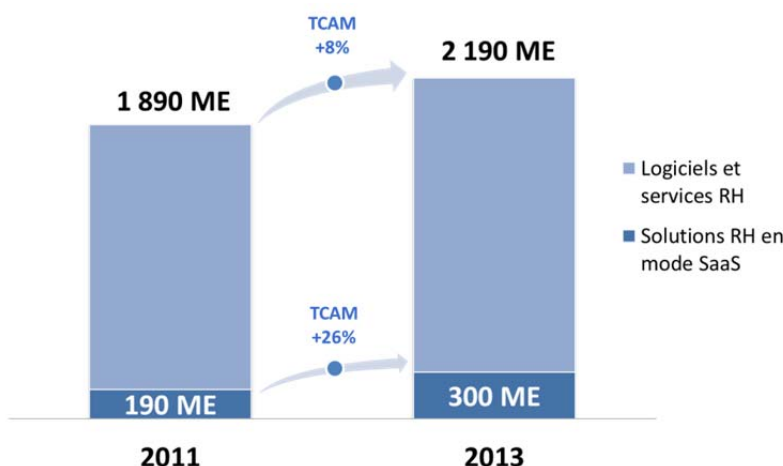
- La **dispersion géographique** des collaborateurs sur des sites multiples et distants les uns des autres (réseaux de magasins dans la distribution, agences bancaires, filiales internationales...);
- La **variation des effectifs** (baisse ou hausse d'activité, saisonnalité, fusions/acquisitions...): ces solutions s'ajustent aisément à l'activité puisque l'entreprise ne paye que selon le nombre d'utilisateurs effectifs et les volumes gérés. Par ailleurs, l'ouverture d'un compte ou sa fermeture pouvant se faire en temps réel, l'entreprise gagne en agilité et réactivité;
- La **maîtrise des budgets**: l'accès à ces solutions se fait via abonnement ce qui permet à l'entreprise d'imputer les frais associés en dépenses d'exploitation et non d'investissement;
- L'**intégration de la nouvelle génération de collaborateurs**, habituée à des solutions reposant sur une interface intuitive et un accès aisé à partir d'un navigateur web;
- La **(re)création d'un tissu social** entre les collaborateurs et l'entreprise, grâce à des outils de communication adaptés tels que les réseaux sociaux d'entreprise, outils de collaboration, portails..., accessibles en tout lieu et à tout moment.

Le SaaS, une manne de croissance pour le marché des logiciels et services IT associés aux RH

En réponse à ces besoins, le marché des solutions RH en mode SaaS voit intervenir une variété d'acteurs. Les « pure players », offrant des solutions RH nativement développées pour le mode SaaS et généralement spécialisées sur certains processus, voire micro-processus RH, y côtoient des offreurs présents de plus longue date sur le marché des logiciels et services RH : des éditeurs de logiciels dédiés aux SIRH, d'ERP/PGI, mais aussi des acteurs familiarisés avec d'anciens modèles d'externalisation qui se doivent d'évoluer vers le SaaS. A ces acteurs offrant des solutions applicatives, il est important d'associer les prestataires de services tels que les intégrateurs délivrant des prestations primordiales en regard des contraintes générées par la multiplication des solutions RH, ainsi que ceux accompagnant le changement.

En 2011, MARKESS International estime à 190 millions d'euros le marché dévolu aux solutions RH en mode SaaS, soit environ 10% du marché global des logiciels et services IT associés aux ressources humaines. Cette part devrait sensiblement croître dans les 2 ans à venir pour atteindre plus de 13% du marché en 2013.

Marché des solutions RH en mode SaaS en regard du marché des logiciels et services IT associés aux RH– France, 2011-2013



ME : Millions d'euros; TCAM : Taux de Croissance Annuel Moyen

Source : MARKESS International

Avec un taux de croissance annuel moyen de l'ordre de 26%, ce marché est l'objet de nombreuses prises de positions. Des mouvements s'opèrent, tant de la part des offreurs de solutions RH plus traditionnelles en quête de compétences SaaS, que des « pure players » soucieux de proposer une offre en mode SaaS plus globale, comme c'est notamment le cas avec la gestion intégrée des talents. Aussi, la face du marché devrait sensiblement évoluer dans les années à venir.

Exemples de projets RH en mode SaaS

Secteur	Détail du Projet	Prestataire
Autobar	Harmonisation des processus RH (paie et administration du personnel, congés/absences, badgeage virtuel et outils de pilotage) pour construire le groupe sur un plan social.	Cegedim SRH
Bata	Construction et intégration d'un référentiel d'emplois commun à la population cadre, pilotage des campagnes d'évaluation et tableaux de bord décisionnels, extension du dispositif à l'international.	TalentSoft
Distribution	Gestion du recrutement, historique des entretiens et moteur de recherche permettant un matching entre les offres et les profils de compétences. Délai de mise en œuvre très rapide.	RFLEX
Fabrication d'articles de sport	Externalisation de la paie, de la gestion des organisations et de l'administration du personnel, de la gestion des absences et de la gestion des talents et self-services RH (300 salariés).	Meta4
Française des Jeux	Développement de scénarii d'évolution de l'entreprise dans une démarche de GPEC sur la base des profils en ligne, du référentiel emplois/compétences, des revues du personnel et de la gestion prévisionnelle.	TalentSoft
Grande distribution	Choix d'une solution facilement interfaçable avec d'autres outils, permettant l'adaptation de formulaires d'évaluations candidats et la mise en place d'une bourse à l'emploi pour les collaborateurs, dans un environnement décentralisé (régions, magasins...) pour lequel le partage d'informations est essentiel.	RFLEX
Lenôtre Paris	Déploiement de Yourcegid RH On Demand pour la gestion administrative des temps et de la paie et la gestion des RH des 1 400 salariés. Solution adaptée à la multiplicité des activités et à la diversité de la présence géographique.	Cegid
McDonald's France	Gestion de la paie des 13 000 salariés en mode SaaS avec décentralisation des processus d'administration du personnel au niveau des différents restaurants de l'entreprise.	Cegid
Multinationale divertissement numérique	Gestion en mode SaaS de l'ensemble des RH du groupe (1 400 collaborateurs sur 60 pays) : self-services de gestion administrative globale, de gestion des rémunérations, de gestion des absences et de gestion des talents.	Meta4
Saint-Gobain	Rationalisation de la gestion de la paie de 27 000 collaborateurs dans un contexte organisationnel très atomisé et décentralisé en faisant le choix d'un prestataire et d'une solution uniques, gérant également administration du personnel, congés/absences, self-service employés et managers.	Cegedim SRH

Source : MARKESS International d'après les prestataires interrogés

Pour télécharger la synthèse gratuite de cette étude, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Référentiel de Pratiques](#)

[Solutions RH en mode SaaS : de la gestion de la paie à la gestion des talents](#)

Pour relayer la synthèse de cette étude sur Twitter :

[Nouveau Référentiel – Solutions RH en mode SaaS #markess](#)

<http://bit.ly/markessRHSAAAS>

Cette étude a été conduite par MARKESS International avec le soutien de :

[Cegedim SRH](#), [Cegid](#), [Meta4](#), [RFLEX](#) et [TalentSoft](#)

MARKESS International remercie

actu  *ressources humaines*
www.actuel-rh.fr

partenaire de cette recherche pour le relais des questionnaires.

Ce communiqué porte sur l'étude de 150 pages publiée en juin 2011 par MARKESS International :

[Solutions RH en Mode SaaS : de la Gestion de la Paie à la Gestion de Talents](#)

La méthodologie suivie pour réaliser cette étude de plus de 150 pages de données détaillées repose sur des interviews réalisées d'avril à mai 2011 auprès de **120 décideurs au sein d'entreprises privées et d'organisations publiques**. Par ailleurs, **35 prestataires actifs sur le marché français des solutions RH en mode SaaS** ont aussi été interrogés parmi lesquels :



Pour télécharger les sommaires de nos études : www.markess.fr/etudes.php

Pour consulter nos autres communiqués de presse : www.markess.fr/pressreleases.php

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter :

Sylvie Chauvin au 01 56 77 17 77 ou à l'adresse e-mail : schauvin@markess.com

MARKESS International est un cabinet d'études qui analyse depuis plus de 10 ans la modernisation des organisations avec les technologies de l'information. Etabli à Washington, D.C. et à Paris, MARKESS International a pour mission d'aider tant les maîtrises d'ouvrage à mieux comprendre et tirer parti des technologies de l'information que les offreurs à mettre au point une stratégie optimale pour cibler ces marchés. Depuis 2002, fort de ses expériences et de son savoir-faire dans le domaine de l'administration électronique aux USA et de ses connaissances des impacts des nouvelles technologies sur les entreprises privées, MARKESS International a lancé une pratique dédiée à l'analyse des marchés de l'administration et du secteur public.