



BIENVENUE

A LA PREMIERE EDITION DES

ETATS GENERAUX DU SIRH

Votre animatrice

Carole Blancot

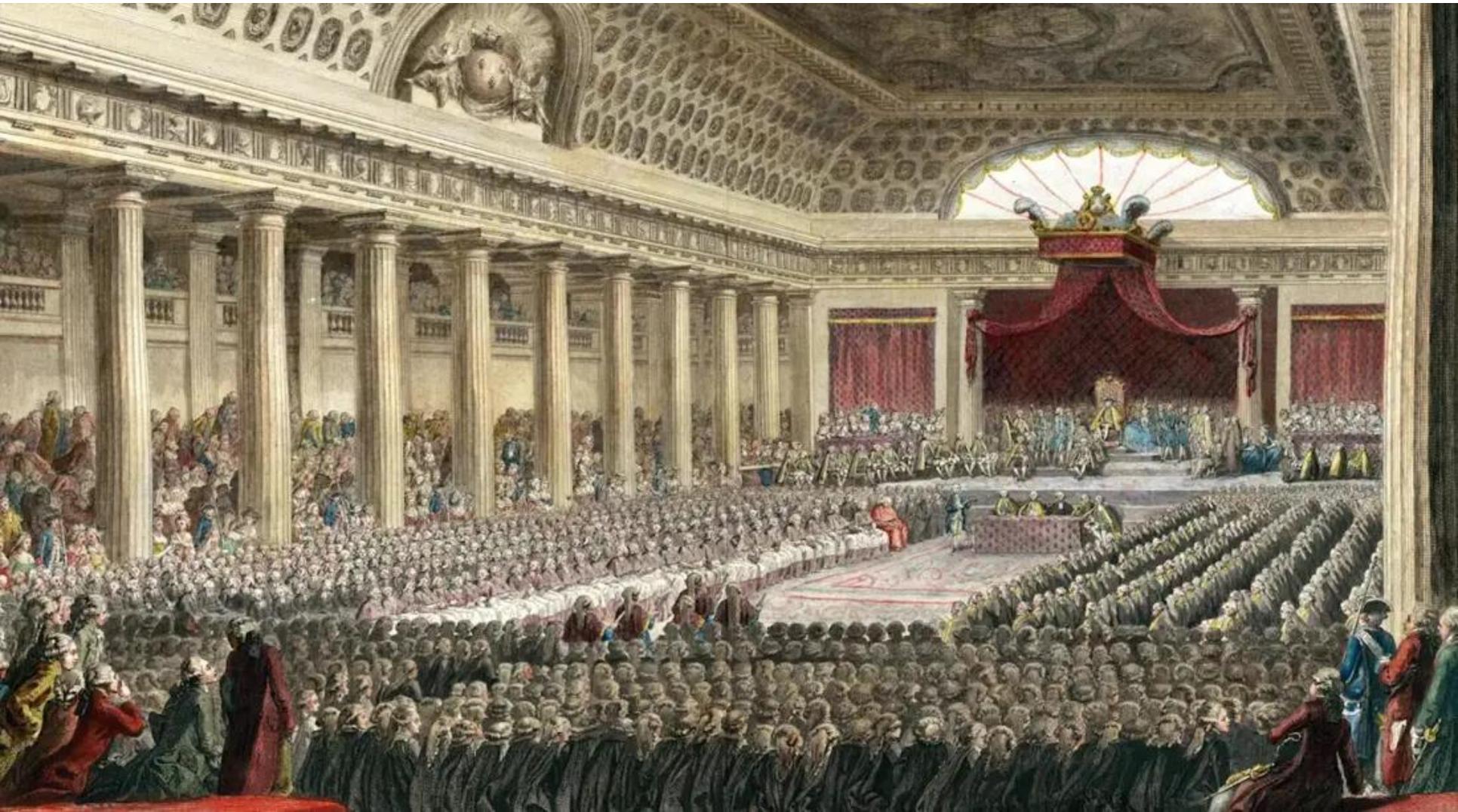


22 années d'expérience professionnelle (dont 10 passées au sein de Bureaux d'études techniques, cabinets-conseils et prestataires de services), exercées dans le domaine de la gestion des ressources humaines et du SIRH.

Présidente de SpotPink (agence de communication pour les acteurs des domaines RH et SIRH), et directrice générale de NumUP (start-up).

Conférencière, formatrice, co-auteure de plusieurs ouvrages, blogueuse, psychosociologue, clinicienne, psychothérapeute.

Les Etats Généraux du royaume de France et de Navarre (1614 & 1789)



Les Etats Généraux du SIRH 2018

Un événement gratuit et ouvert à tous

4 tables rondes

2 benchmarks
SIRH



21 intervenants

Questions/réponses
et débats

1 remise de prix

Echanges entre
professionnels
du SIRH

Le mot du Président du Cercle SIRH

Le SIRH dans les entreprises du CAC 40 / SBF 120



Introduction

Cette étude par questionnaire a été organisée par **Danaé** en partenariat avec le **Cercle SIRH**, sur une période de 3 mois de mai à juillet 2018 (clôturée le 25 juillet).

38 entreprises ont répondu à cette étude présentée selon les thèmes suivants :

- Harmonisation des processus et cartographie des outils
- Hébergement, périmètre et interface utilisateurs
- Core RH
- Projets et innovation SIRH
- Enjeux prioritaires du SIRH et freins à l'innovation SI sur la fonction RH
- Coût du SIRH



Le comité de pilotage



**Céline ARIOLI
ORPEA**

Responsable SIRH



Françoise BRAGARD

Group HRIS Manager



**Alban BUREAU
SAINT-GOBAIN**

Directeur Groupe
Efficacité RH et
Rémunération



**Laetitia COUSSEAU
ORPEA**

Chef de projet SIRH



**Frédéric EQUILBEC
L'OREAL**

Corporate HRIS
Director



**Annabelle GIRAULT
DANAE**

Consultante associée



**Riyashy MOHAMED
L'OREAL**

HRIS Manager



**Gérard PIETREMENT
LE CERCLE SIRH**

Secrétaire



Partie 1

Les entreprises participantes

Liste des entreprises participantes

21 entreprises
du CAC 40 *

- Arcelormittal
- Axa
- Bouygues Construction
- Carrefour
- Engie
- Groupe Crédit Agricole Sa
- Hermès
- Kering
- Legrand
- L'Oréal
- Michelin
- Pernod Ricard
- PSA Groupe
- Safran
- Saint-Gobain
- Sanofi
- Société Générale
- Solvay
- STMicroelectronics
- Valeo
- Vinci

17 entreprises
du SBF 120

- Air France
- Alstom
- Altran
- Arkema
- BioMérieux
- Bolloré
- CNP Assurances
- Elior
- Getlink (Eurotunnel)
- Groupe ADP
- Groupe Seb
- Ipsen
- Orpea
- Rexel
- SPIE France
- Suez
- TF1

* Quelques répondants sont des filiales faisant partie des entreprises du groupe du CAC 40

Effectifs des entreprises participantes

“ Les effectifs en France représentent moins d'1/3 des effectifs Monde des entreprises répondantes. ”



Effectif médian 12 239

CAC 40 21 500

SBF 120 7 500

Effectif médian 46 650

CAC 40 100 000

SBF 120 33 000

Effectif moyen 23 301

CAC 40 29 405

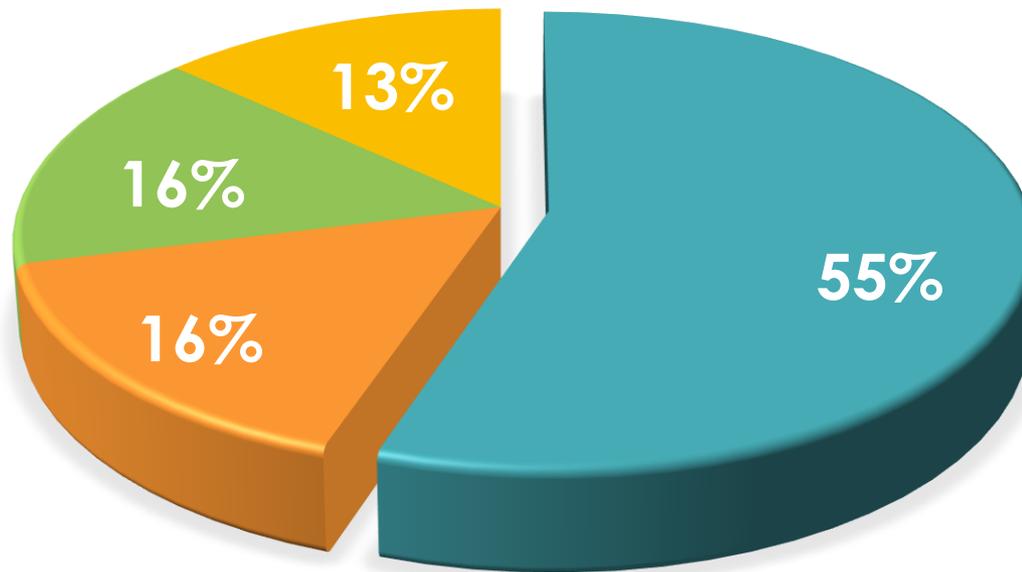
SBF 120 15 762

Effectif moyen 75 330

CAC 40 108 074

SBF 120 34 882

Effectif mondial des entreprises participantes



- - de 50 000
- de 50 000 à 100 000
- de 100 000 à 150 000
- + de 150 000

“ Les entreprises de - 50 000 salariés représentent environ la moitié des participants. ”

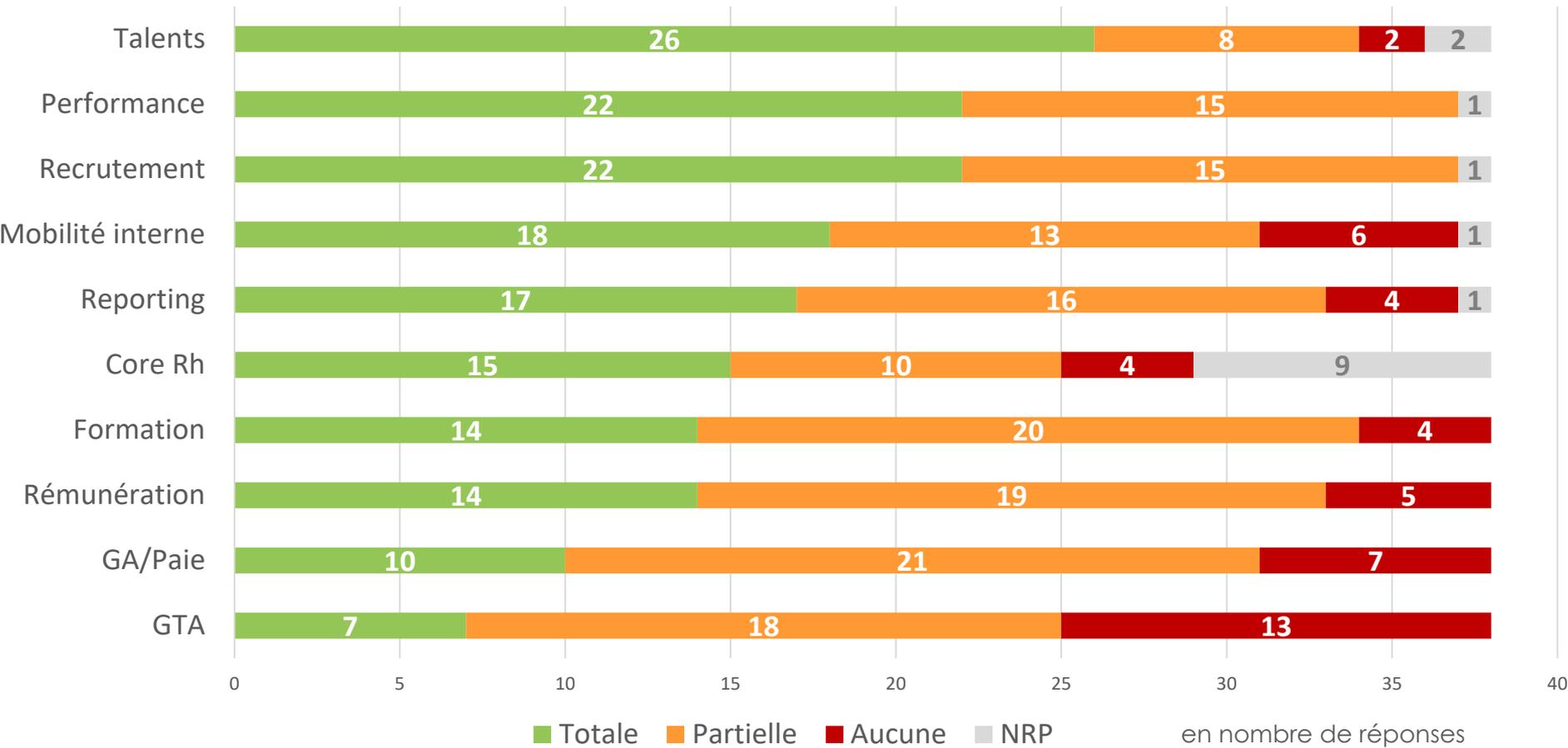




Partie 2

Harmonisation des processus et cartographie des outils

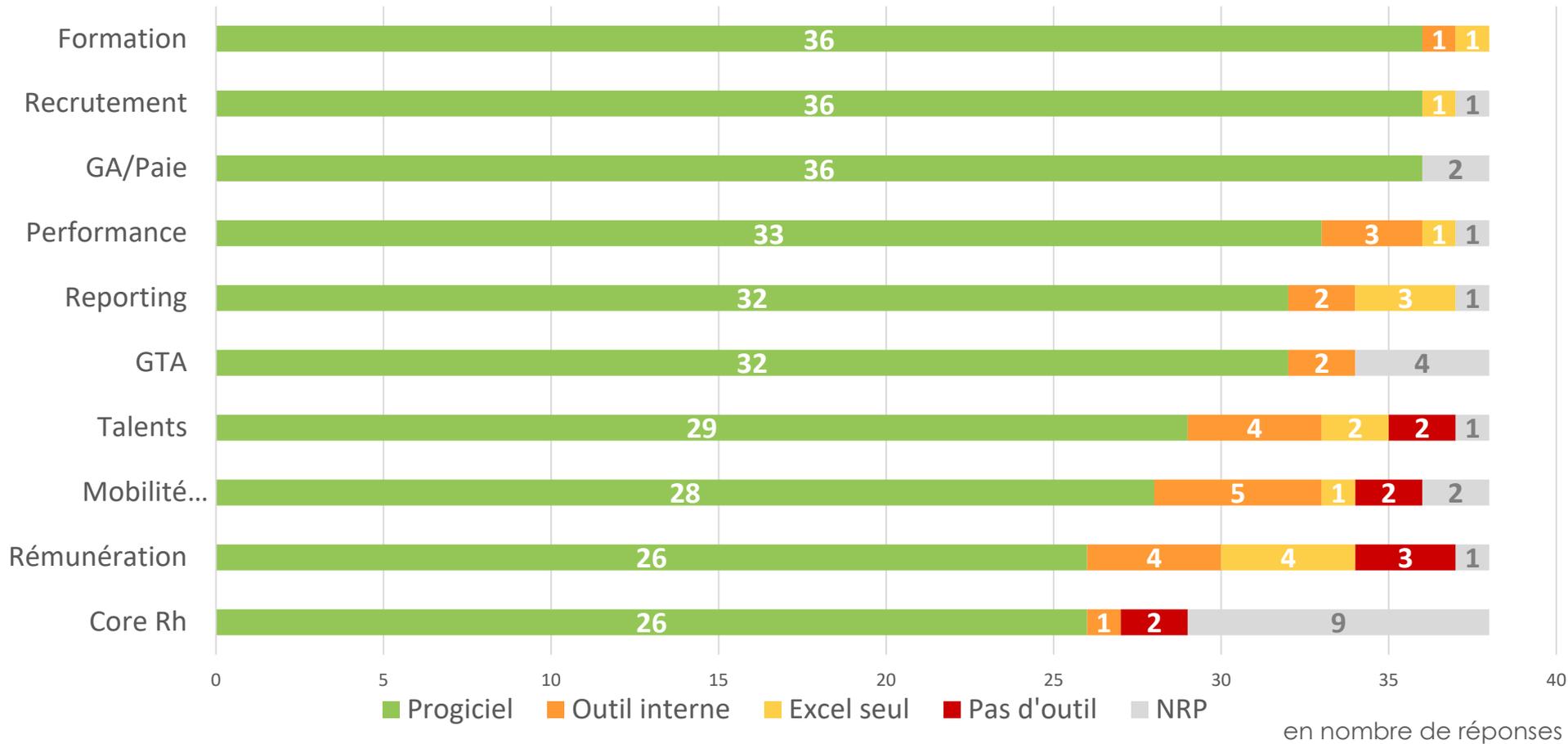
Harmonisation des processus



Il y a une harmonisation très forte des processus RH avec la gestion des talents et la performance en position prioritaire. S'en suivent le recrutement et la mobilité interne qui sont liés à l'environnement international des entreprises.



Cartographie des outils

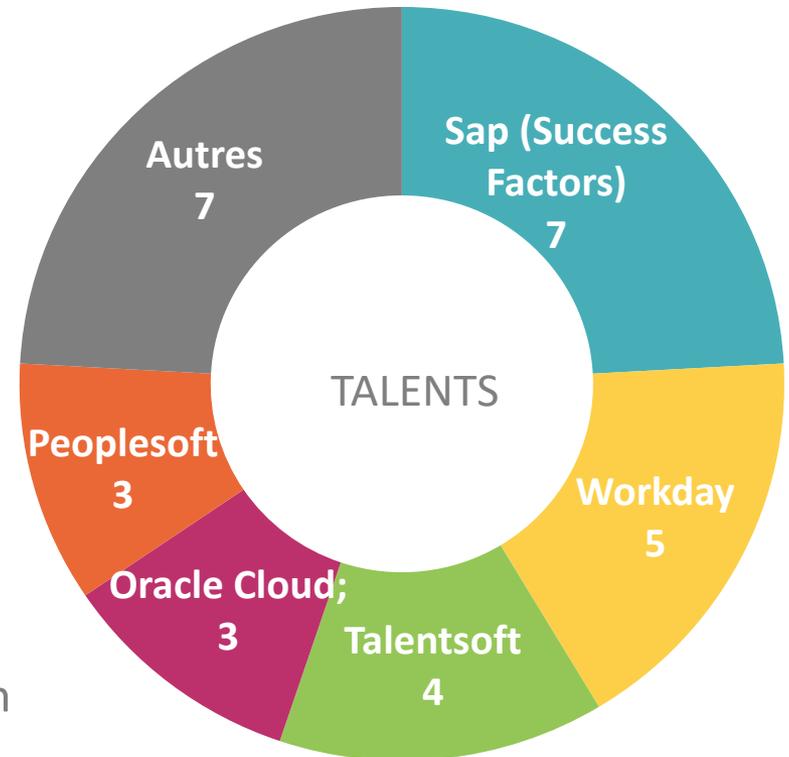
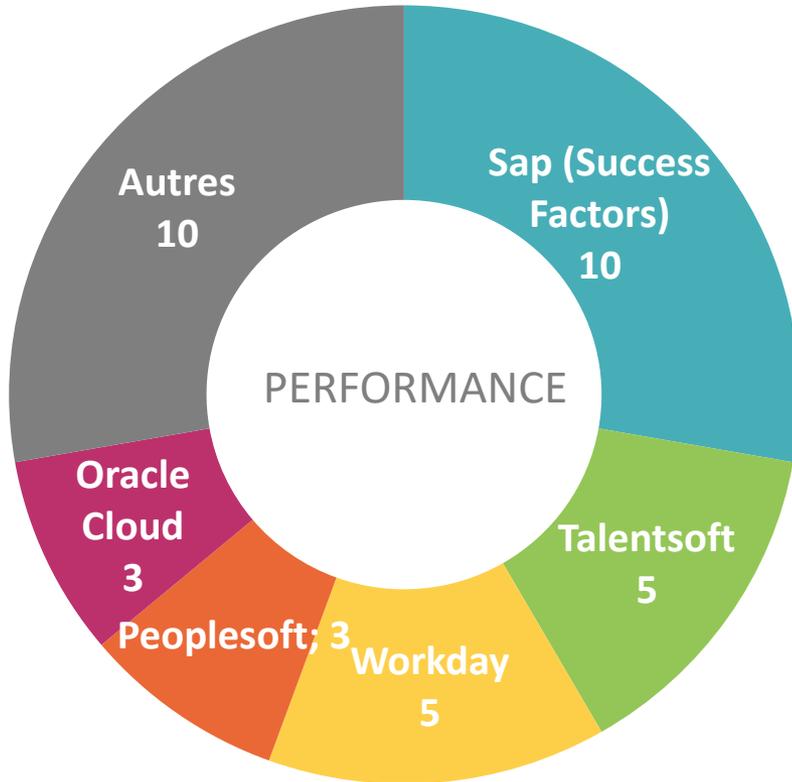


“

Les entreprises participantes utilisent en moyenne 4 outils différents pour gérer l'ensemble du scope RH.

”

Focus sur les outils : performance et talents



“

Il y a une similitude des outils les plus utilisés pour la gestion de la **performance** et la **gestion des talents**. Cela s'explique par la couverture fonctionnelle proposée par ces outils, qui couvrent à la fois les deux processus.

”

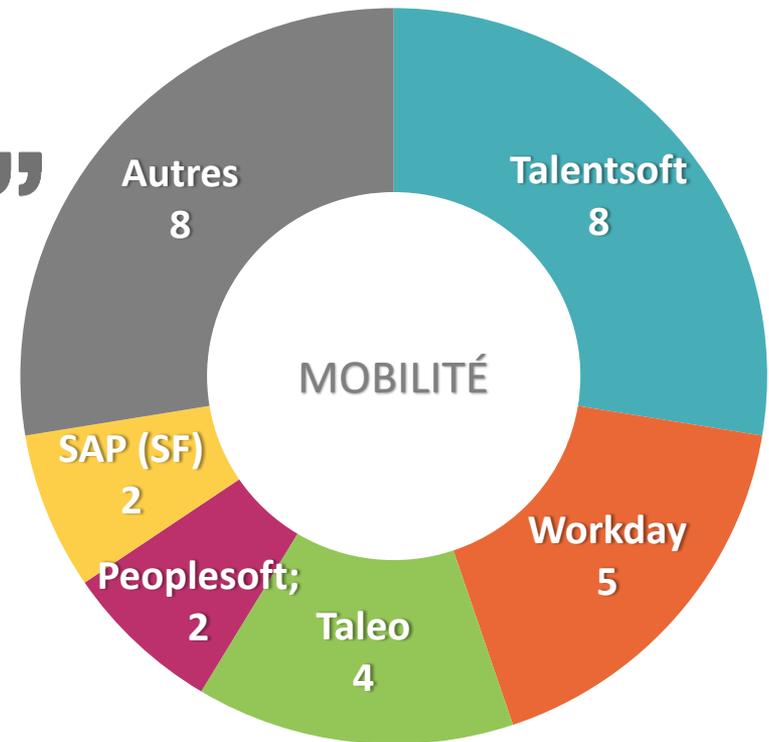
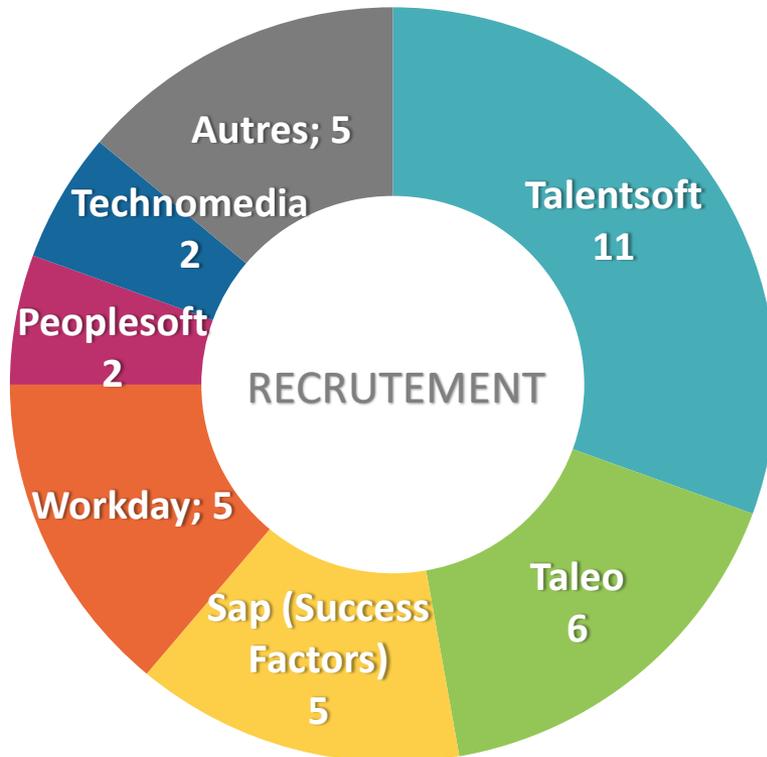
en nombre de réponses

Focus sur les outils : recrutement et mobilité

“ Les outils sont majoritairement les mêmes pour la gestion du recrutement et la mobilité interne.

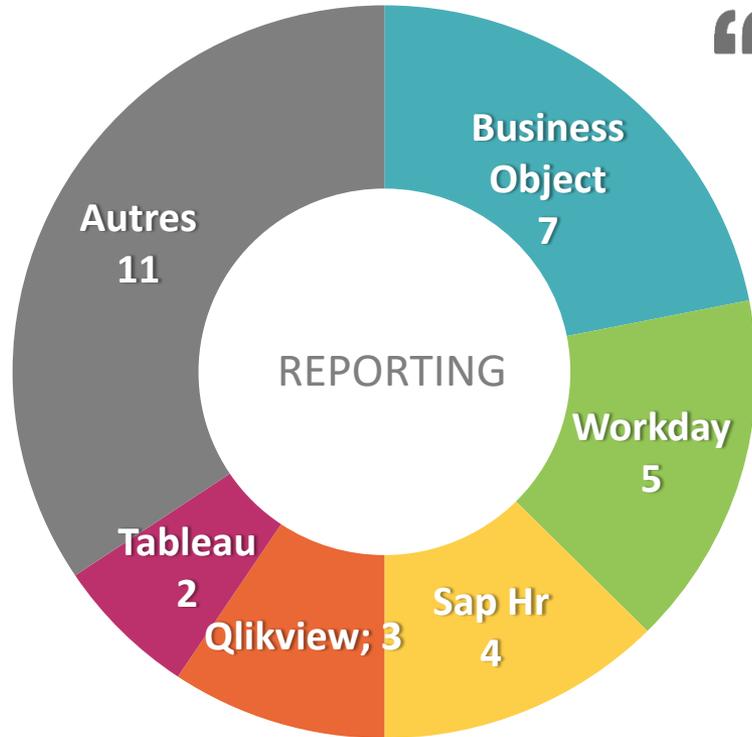
Les outils tels que **Talentsoft** et **Workday** proposent des solutions couvrant plus ou moins l'ensemble du scope RH.

”



en nombre de réponses

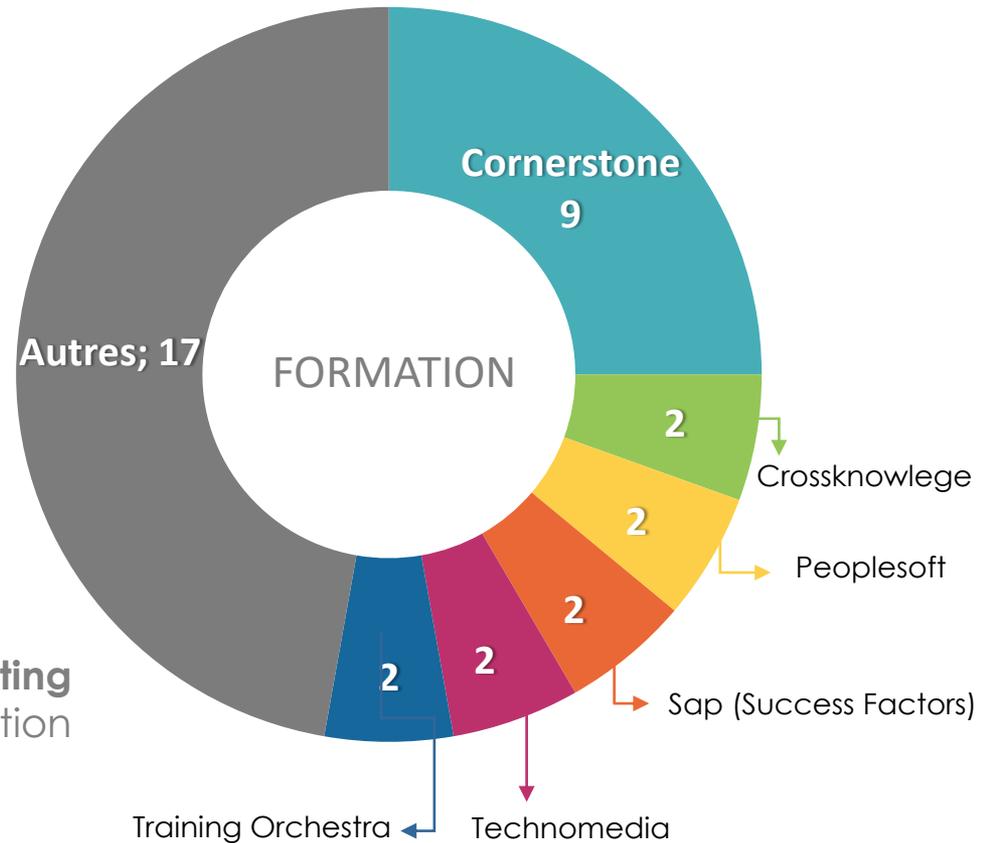
Focus sur les outils : reporting et formation



“

Sur la formation **Cornerstone** est majoritaire mais on dénombre de nombreux autres outils

”



“

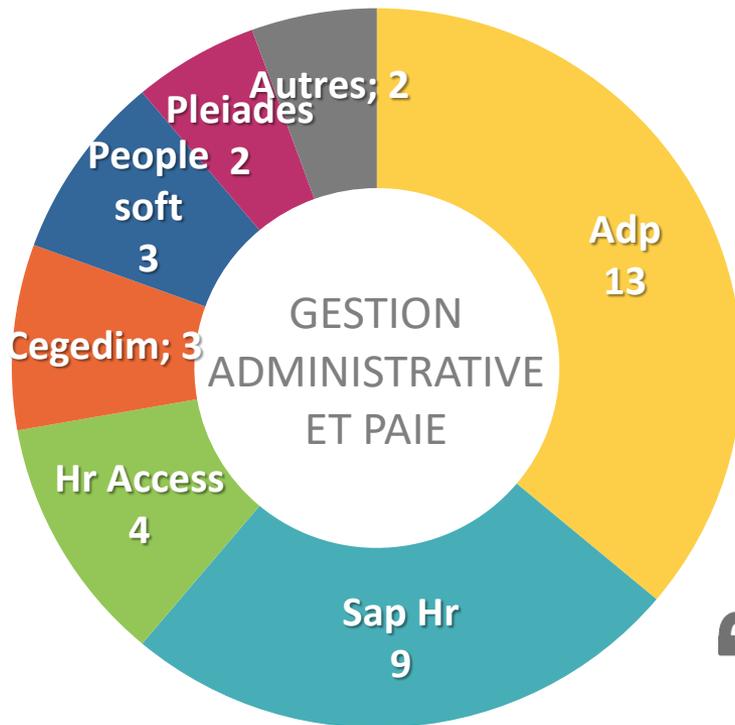
Business Object reste leader sur le **reporting** mais de nouveaux acteurs font leur apparition comme:

- **Qlikview**
- **Tableau**

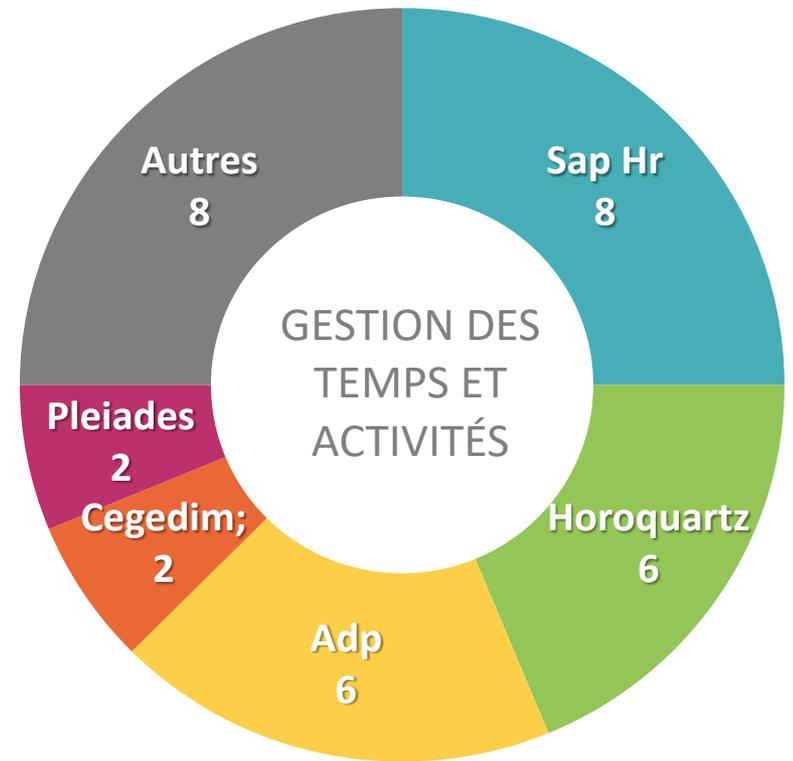
”

Focus sur les outils : GA / paie et GTA

“ Pour la GA et la Paie, nous constatons une forte concentration sur les 2 premiers outils (> 60 %) : **ADP et SAP HR**



”



“

Il existe une complémentarité entre les **outils généralistes (SAP, ADP)** et l'**outil spécialisé Horoquartz**.

”

Synthèse harmonisation des processus et cartographie des outils

Une **harmonisation très forte** des processus RH avec la gestion des talents et de la performance en position prioritaire suivi de la mobilité interne et du recrutement lié à l'environnement plus international de ces entreprises



Les processus de Paie, GTA, formation et de reporting sont couverts par **des outils spécialisés** contrairement aux autres processus couverts par **des outils généralistes**.

En moyenne chaque entreprise utilise **4** outils différents

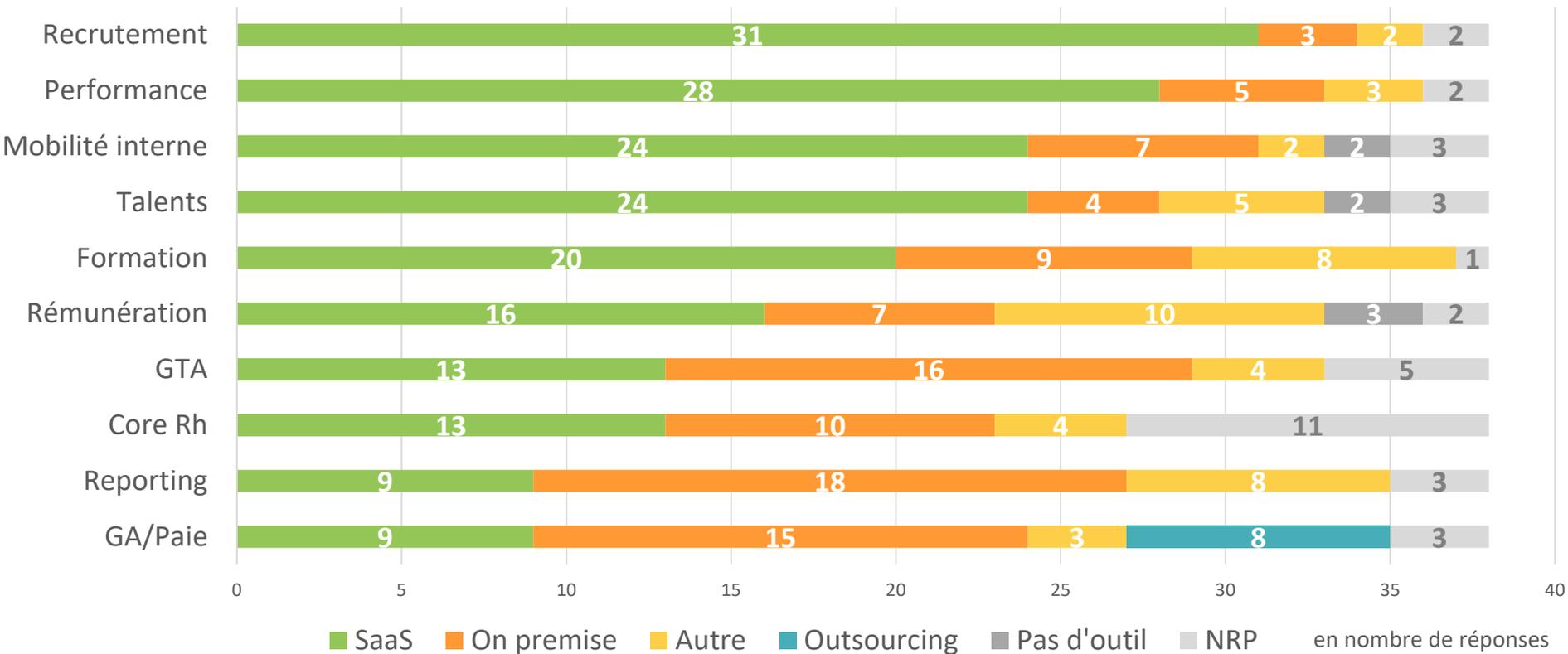




Partie 3

Hébergement, périmètre et interface utilisateurs

Hébergement des outils par processus

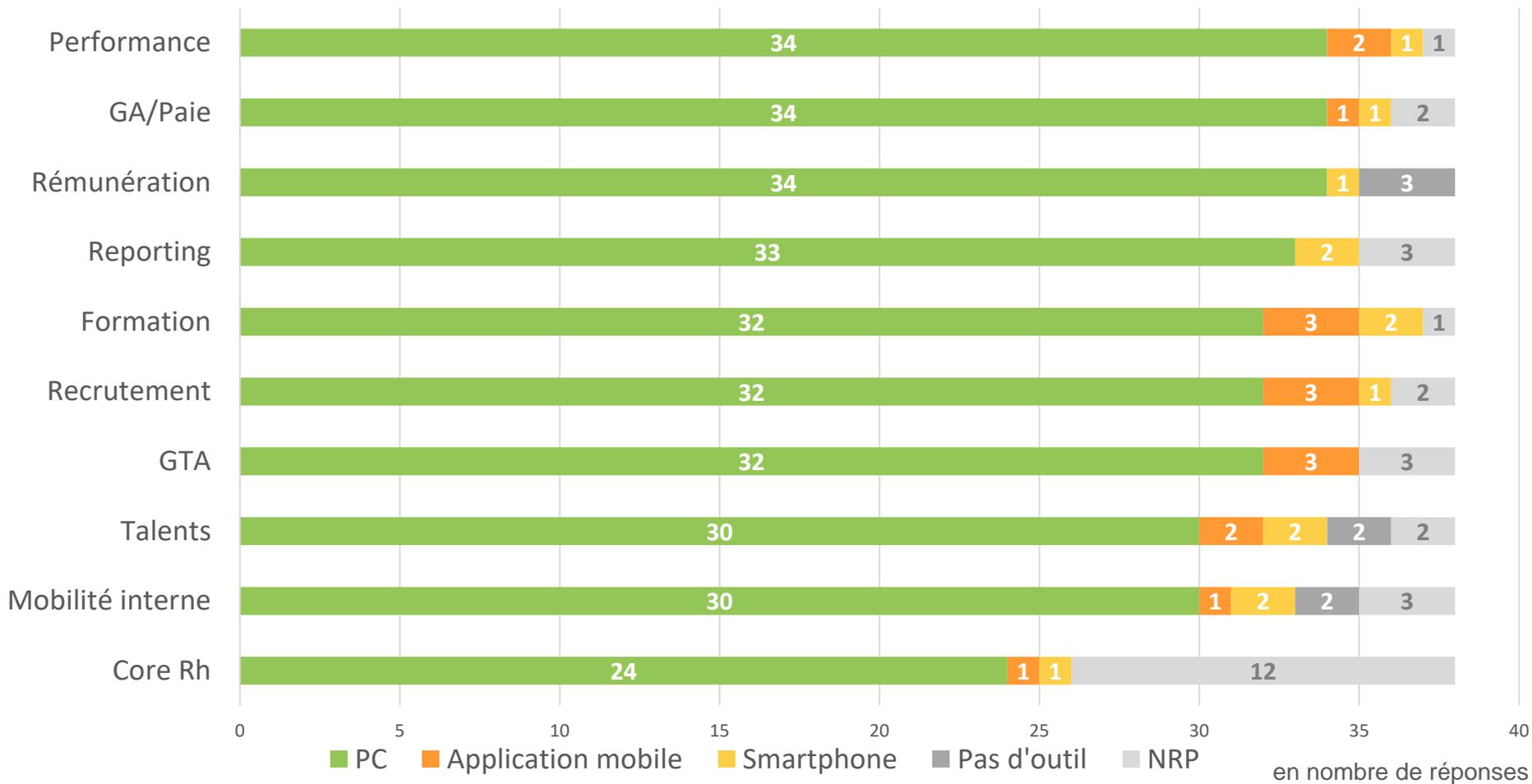


“

Les outils les plus déployés en SaaS portent sur les processus de gestion de compétences. Ces processus sont principalement ceux qui nécessitent un accès à l'international. Seule la GA/Paie est externalisée, soit 6 entreprises du CAC 40 et 2 du SBF 120.

”

Interface utilisateur

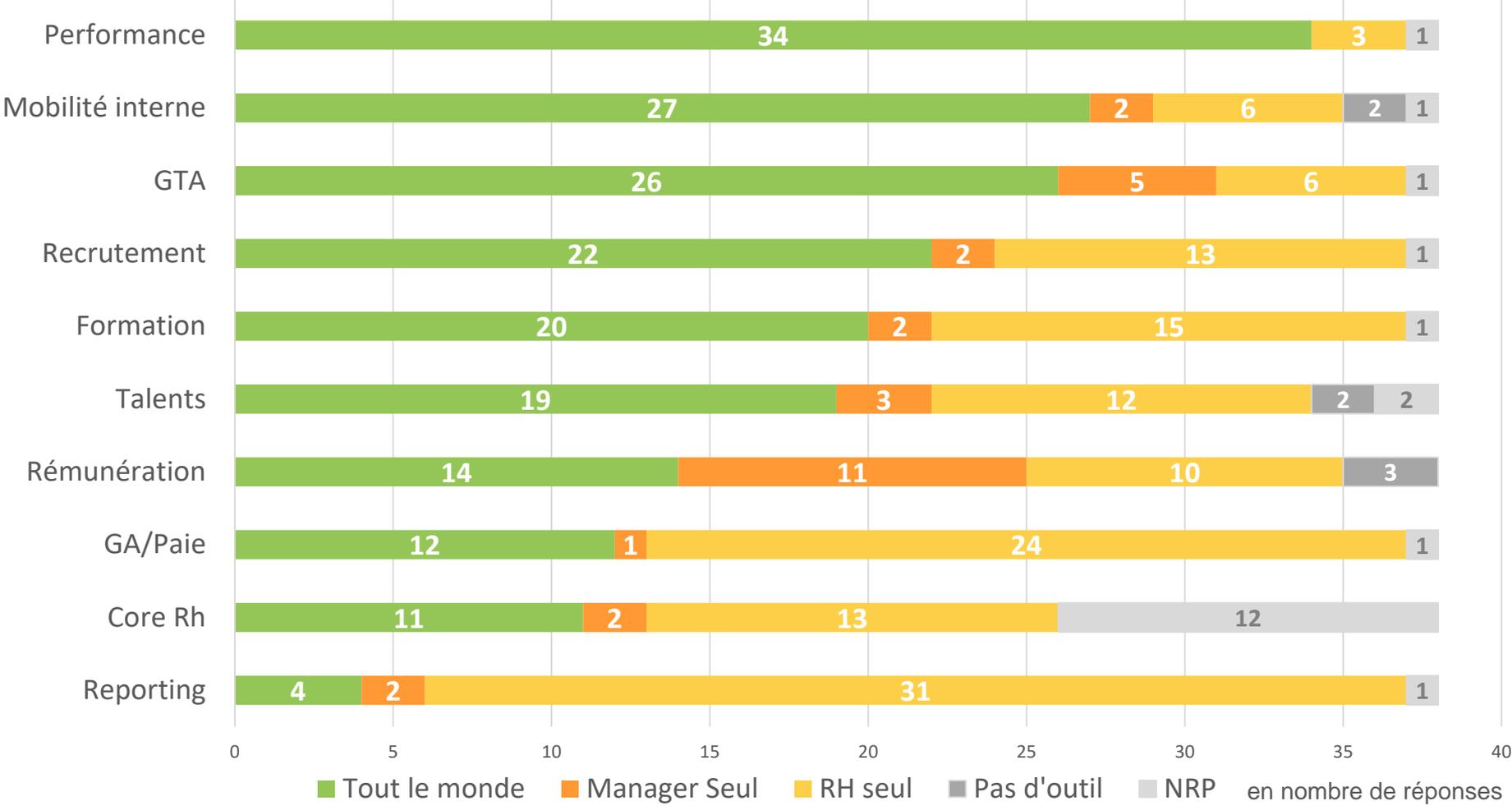


“

A l'ère du Digital, les entreprises du CAC 40 et SBF 120 utilisent encore majoritairement **l'interface PC**.

”

Population utilisatrice du SIRH



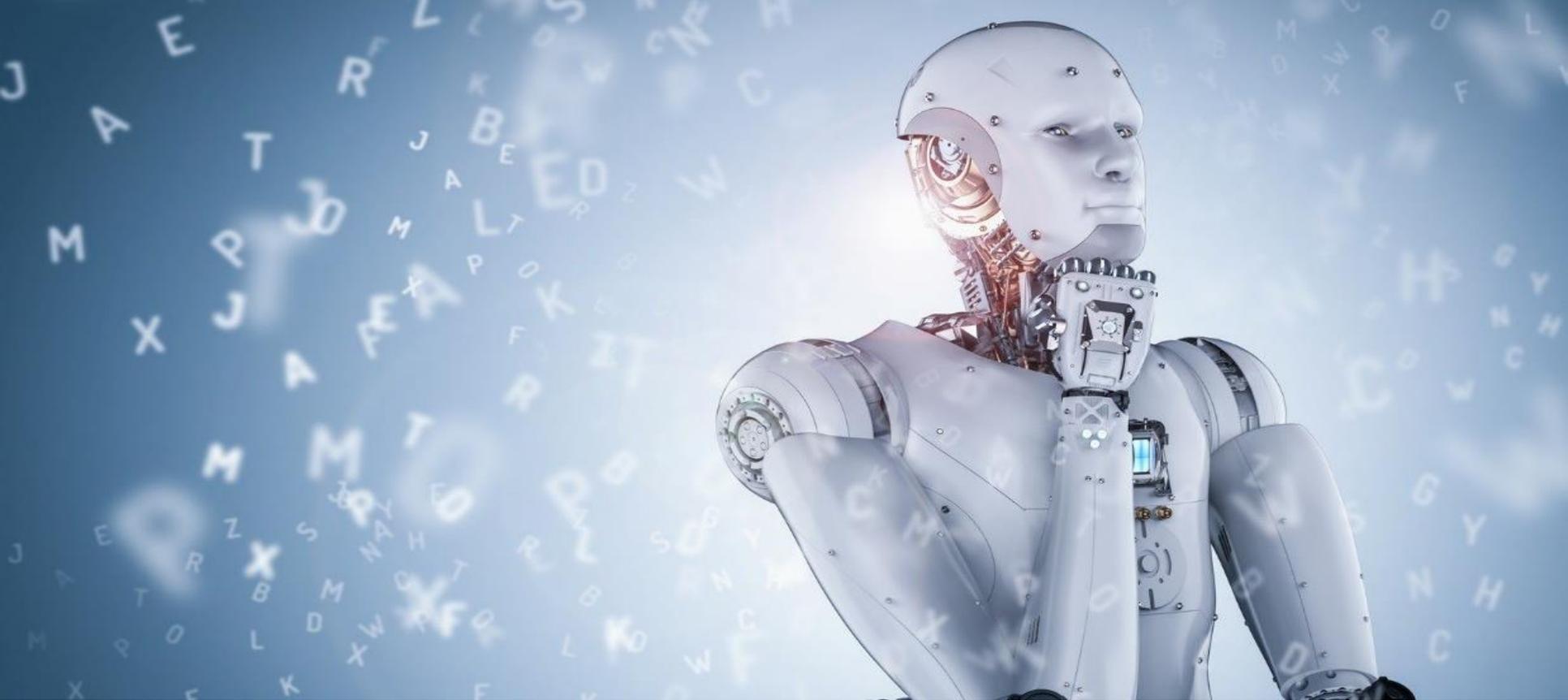
“ Les processus prioritaires deviennent de plus en plus **accessibles** à l'ensemble de la **population** dans les entreprises. ”

Synthèse hébergement, interface et périmètre utilisateurs

Le SIRH est surtout :

- « SaaS »
- utilisé globalement sur PC
- de plus en plus accessible à l'ensemble des collaborateurs

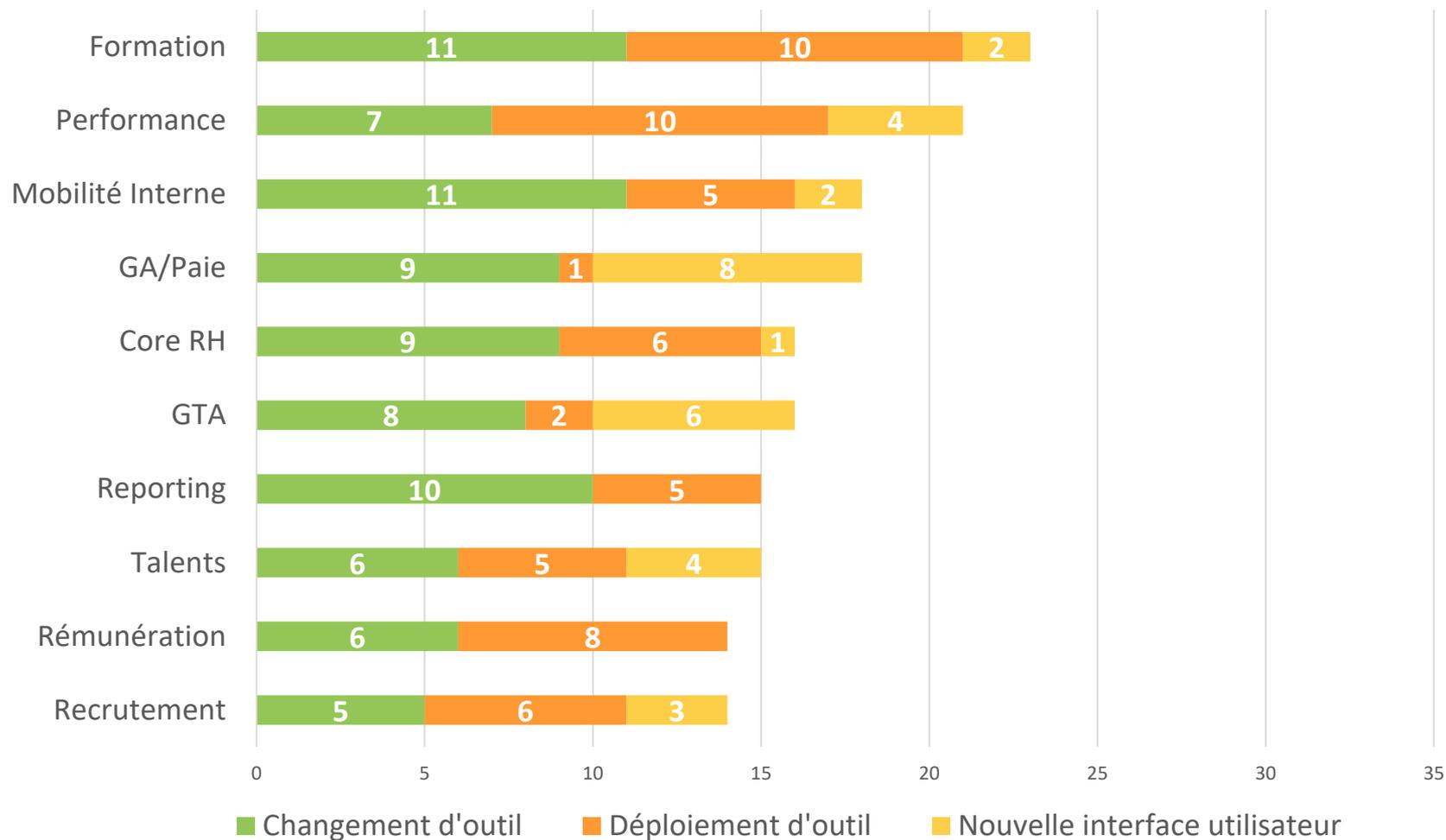
Les processus RH dont les outils sont **hébergés en SaaS** sont principalement ceux qui nécessitent **un accès à l'international** comme le recrutement, la performance, la mobilité interne, la gestion des talents et la formation.



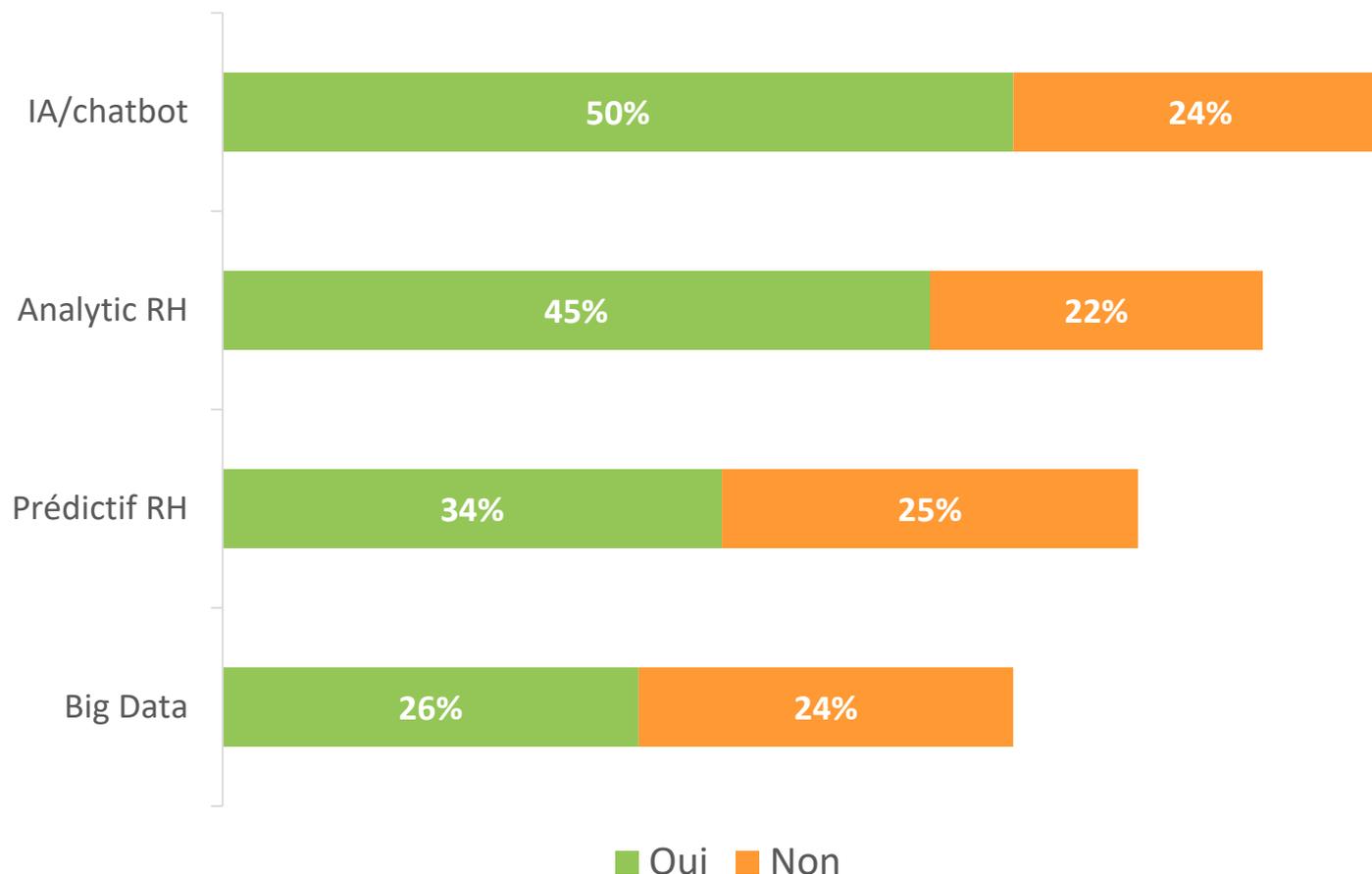
Partie 4

Projets et innovation SIRH

Cartographie des projets SIRH en cours et à venir



Innovation SIRH

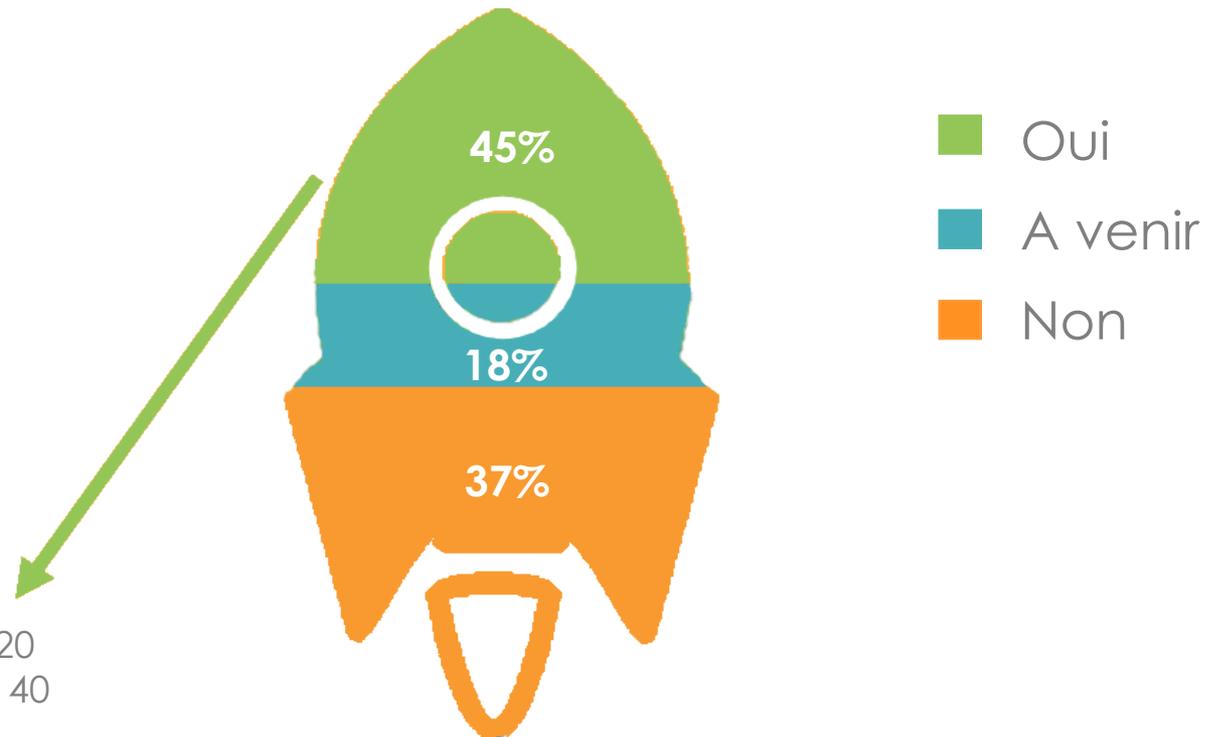


“

La digitalisation et l'innovation SIRH intéressent de plus en plus les entreprises avec par ordre de projet en nombre de réponses : **l'intelligence artificielle, l'analytic RH, le prédictif RH** et enfin **le Big Data**.

”

Travaillez-vous avec des start-up RH ?

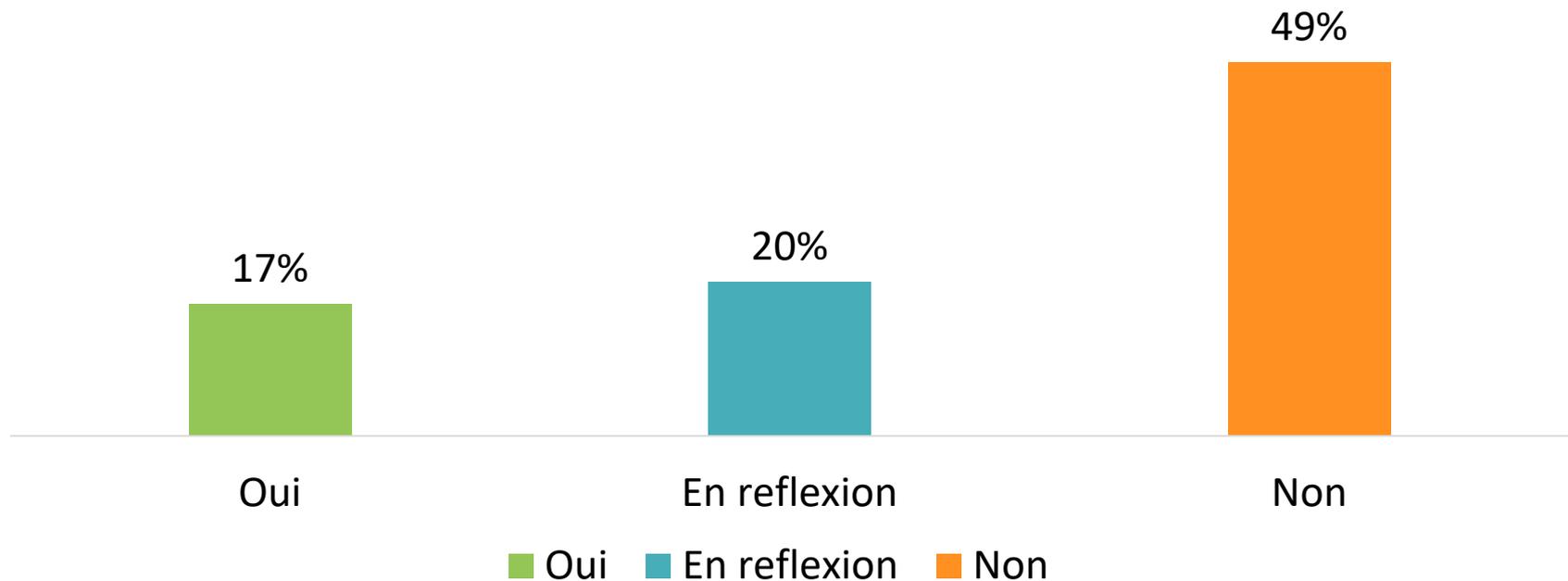


“

L'émergence des partenariats avec des start-up indique que les entreprises ont **la volonté d'accélérer l'innovation et la digitalisation RH**

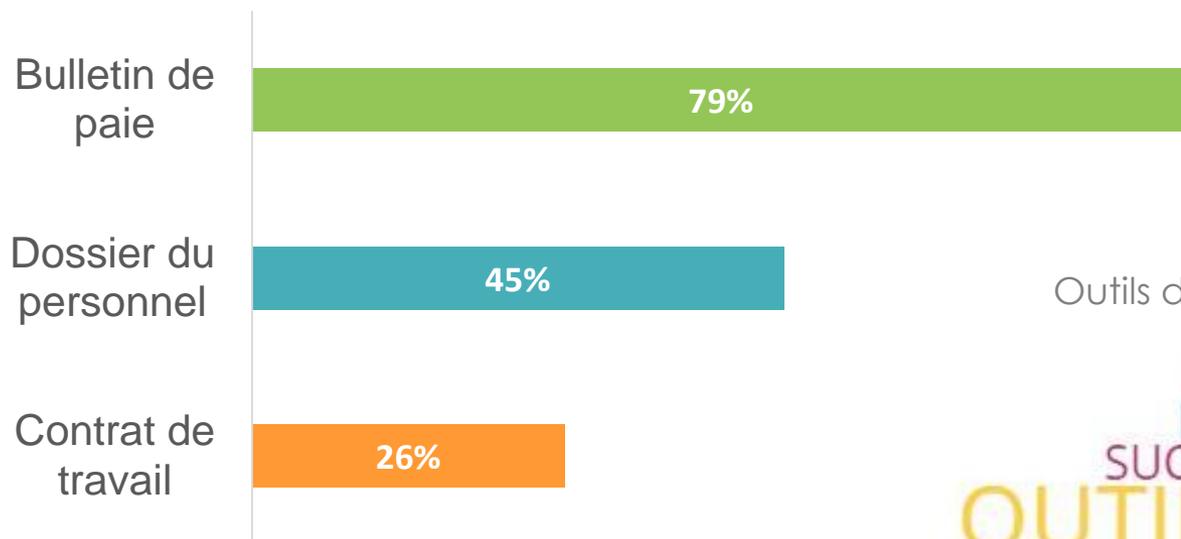
”

Souhaitez-vous créer un lab interne pour développer l'innovation SIRH ?



“ Les entreprises du CAC 40 et SBF 120 ne semblent **pas encore prêtes à créer un lab interne SIRH.** ”

Dématérialisation en France



Outils de dématérialisation cités :

DAMARIS
DOCUSIGN
SUCCESS FACTORS
OUTIL INTERNE
PEOPLEDOC
DIGIPOSTE
GED INTERNE
HR ACCESS
ADP
WORKDAY
TEAMS RH
BUREAU VIRTUEL RH
SAP ONE HRIS
ARKEVIA

“ La dématérialisation du Bulletin de paie est acquise en France. Il reste, cependant, encore du chemin à parcourir pour les autres sujets RH. ”



24 entreprises sur 38 font ou envisagent de faire appel à une Start up pour accélérer l'innovation.

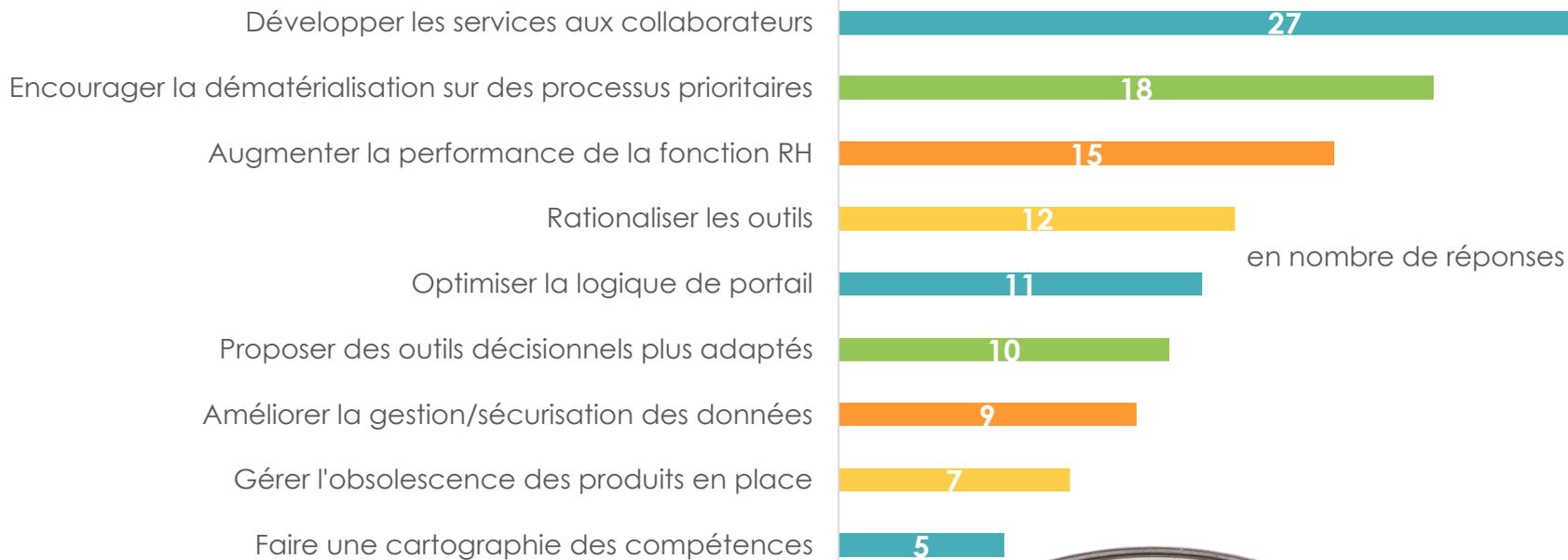
50% des entreprises du panel ont mis en place des innovations en matière d'I.A. avec notamment des chatbot.



Partie 5

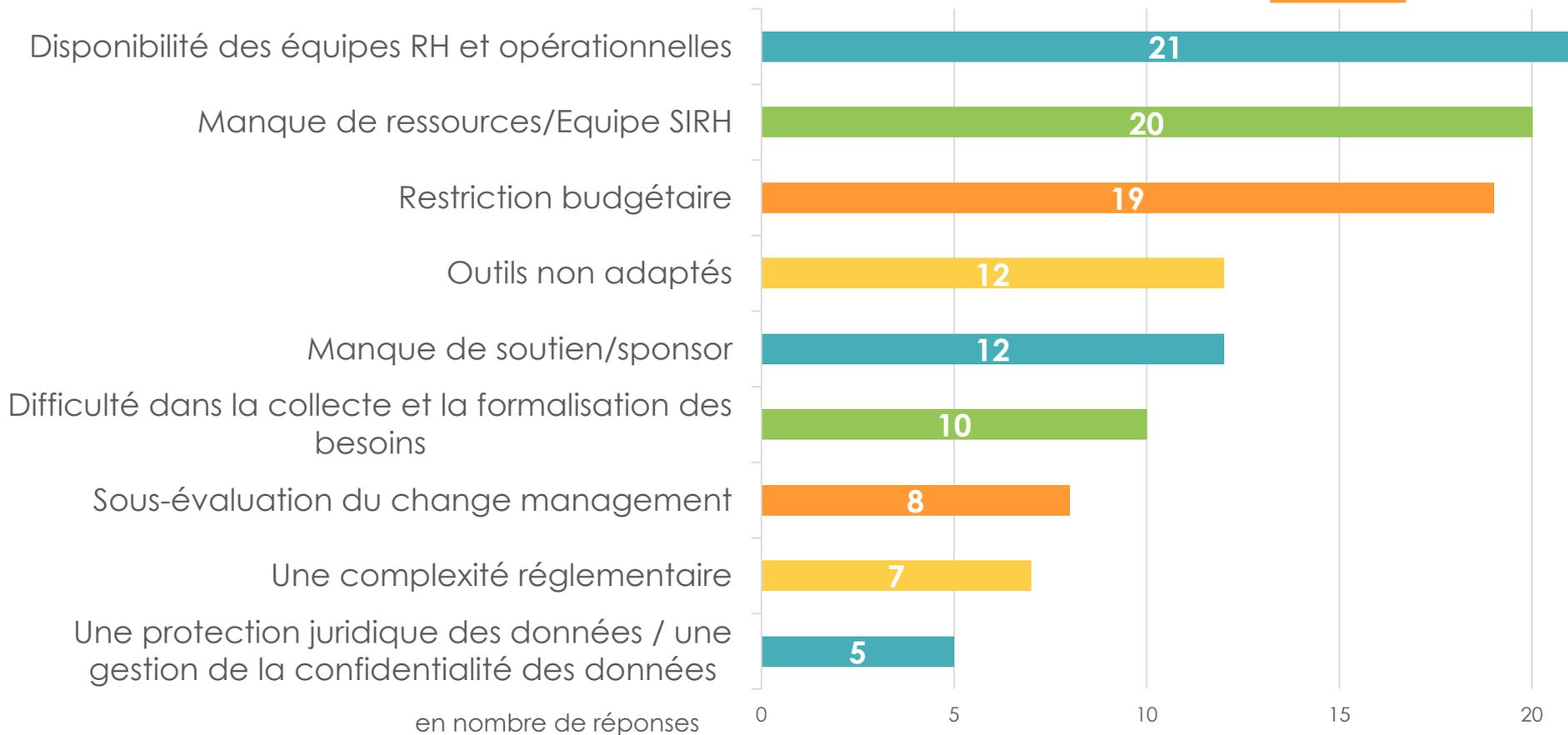
Enjeux prioritaires du SIRH et freins à l'innovation SI sur la fonction RH

Enjeux prioritaires du SIRH



“ Les **deux premiers enjeux** ont pour vocation de répondre **aux attentes des collaborateurs** ”

Facteurs de freins à l'innovation SIRH



Synthèse : enjeux prioritaires du SIRH et freins à l'innovation



Les enjeux prioritaires des entreprises sont **de rendre accessible le SIRH à l'ensemble de leur population interne, RH, managers et collaborateurs.** Suivi de **la dématérialisation et la performance RH.**

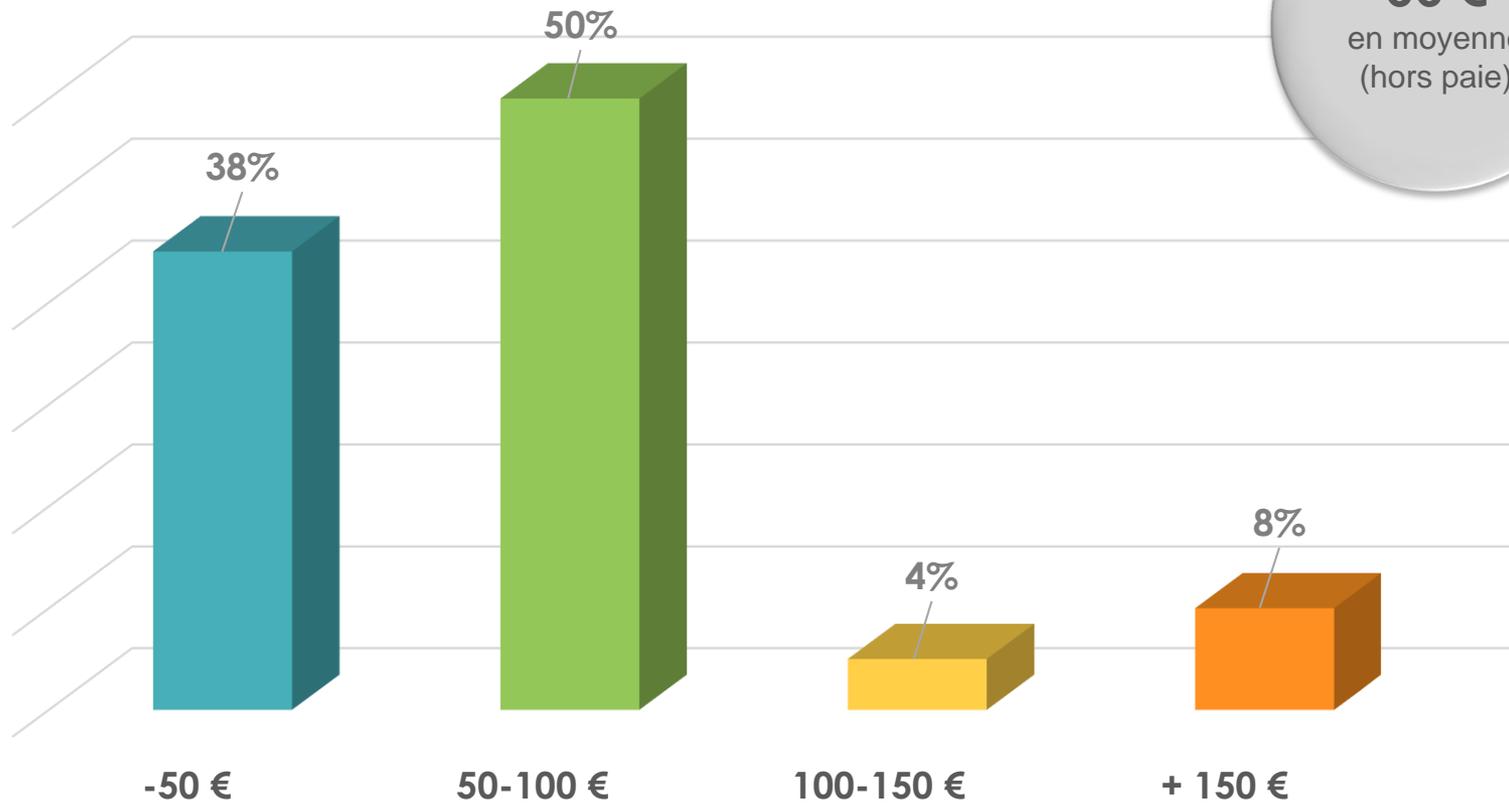
Les **3 principaux facteurs** qui freinent l'innovation SI sur la fonction RH sont **le manque de temps** (disponibilité des utilisateurs), **de ressources et de budget.**



Partie 6

Coût du SIRH

Coût annuel du SIRH groupe (hors paie) en € par salarié et par an



66 €
en moyenne
(hors paie)

Personnes dédiées au SIRH

Pour la France :

1 personne pour 1.100 collaborateurs en médiane



Pour l'international (*Résultats hétérogènes*) :

1 personne pour 2.000 à 4.000 collaborateurs

Conclusion

La grande majorité des **logiciels SIRH** est hébergée en **SaaS**. L'utilisation en est faite principalement **sur PC** et le SIRH devient de plus en plus **accessible à l'ensemble des collaborateurs**.

Nous notons une **forte utilisation de progiciels** sur l'ensemble des processus **GA/Paie et RH**.

Les entreprises **innovent** de plus en plus, utilisent les nouvelles technologies comme l'**IA** et ouvrent le **SIRH** à leurs **collaborateurs**.



La gestion de talents et **la mobilité interne** sont les **enjeux majeurs** pour les entreprises sur le plan international dont les processus ont tendance à s'harmoniser.

Le SIRH et les Start-up



Les Intervenants



**Amandine GERARD-
DEPREZ**
ERNST & YOUNG

Responsable SIRH



Matthieu LE VAVASSEUR
SPARTED

Co-Founder & CEO



Frédéric MATHEVET
BOUYGUES
CONSTRUCTION

DRH



Olivier ROHOU
E-LAMP

Co-fondateur &
Président



Jean-Luc SANTERRE
JLS ETUDE & CONSEIL

Associé

Le SIRH dans la Fonction Publique



Introduction

Cette étude par questionnaire a été organisée par **Danaé** en partenariat avec le **Cercle SIRH**, sur une période de 3 mois de mai à juillet 2018 (clôturé au 25 juillet).

37 organisations de la Fonction Publique ont répondu à cette étude présentée selon les thèmes suivants :

- Cartographie des outils par processus
- Hébergement, périmètre et interface utilisateurs
- Projets et innovation SIRH
- Enjeux prioritaires du SIRH et freins à l'innovation SI sur la fonction RH
- Coûts du SIRH



Le comité de pilotage



Wilfried BARREAUX
AMIENS METROPOLE

Chef de Projets SIRH



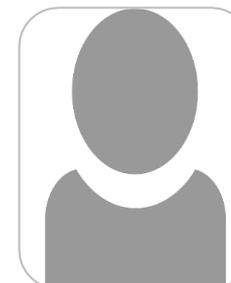
Anne-Elisabeth BEIX
DGAC

Directrice Programme
SIRH



Adrien FRIEZ
DGAFP

Dir. Projet, Chef du
Dépt études,
Statistiques et SI



Brigitte LORRIAUX
CH LA CHARTREUSE

DRH



Marie INTOCI
DANAE

Office Manager



Christian GARNIER
Ministère de la Justice
Responsable mission
modernisation du
SIRH ministériel



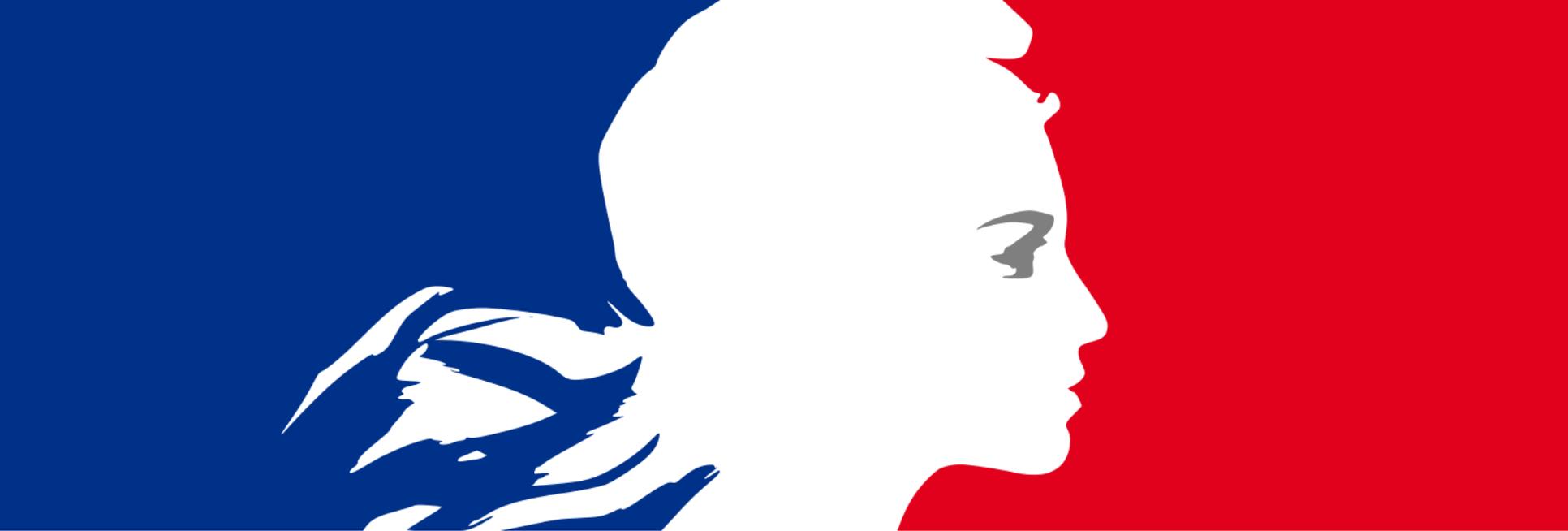
Claire OROSCO
Ministères sociaux

Direction mission SIRH



Gérard PIETREMENT
LE CERCLE SIRH

Secrétaire



Liberté • Égalité • Fraternité

Partie 1

Les organisations participantes

Fonction Publique d'Etat

- DGAC
- Gendarmerie Nationale
- Ministères Economie et Finances
- Ministère de la Justice
- Ministères Sociaux
- MTES-MCT
- Service du 1^{er} Ministre
- Paris 1 Panthéon Sorbonne

Fonction Publique Hospitalière*

- CH la Chartreuse Dijon
- CH Saint Joseph Saint Luc

Fonction Publique Territoriale

Conseils Départementaux:

- Ain
- Aisne
- Aude
- Bas-Rhin
- Cantal
- Côte d'Or
- Deux-Sèvres
- Essonne
- Hérault
- Isère
- Loiret
- Landes
- Lot
- Marne
- Nord
- Oise
- Pays de la Loire
- Puy de Dôme
- Département Région Nouvelle Aquitaine
- Sarthe
- Somme
- Yonne

Communautés d'Agglomération et Villes:

- Amiens Métropole
- Ville d'Angers
- Ville d'Argenteuil
- Ville de Drancy
- Ville du Havre

* Les CH ayant répondu ont une mission publique

Profil des organisations par versant



Hospitalière

Etat

Territoriale

Effectifs agents
médian

1 053

36 000

2 500

Effectifs agents
moyen

1 053

52 225

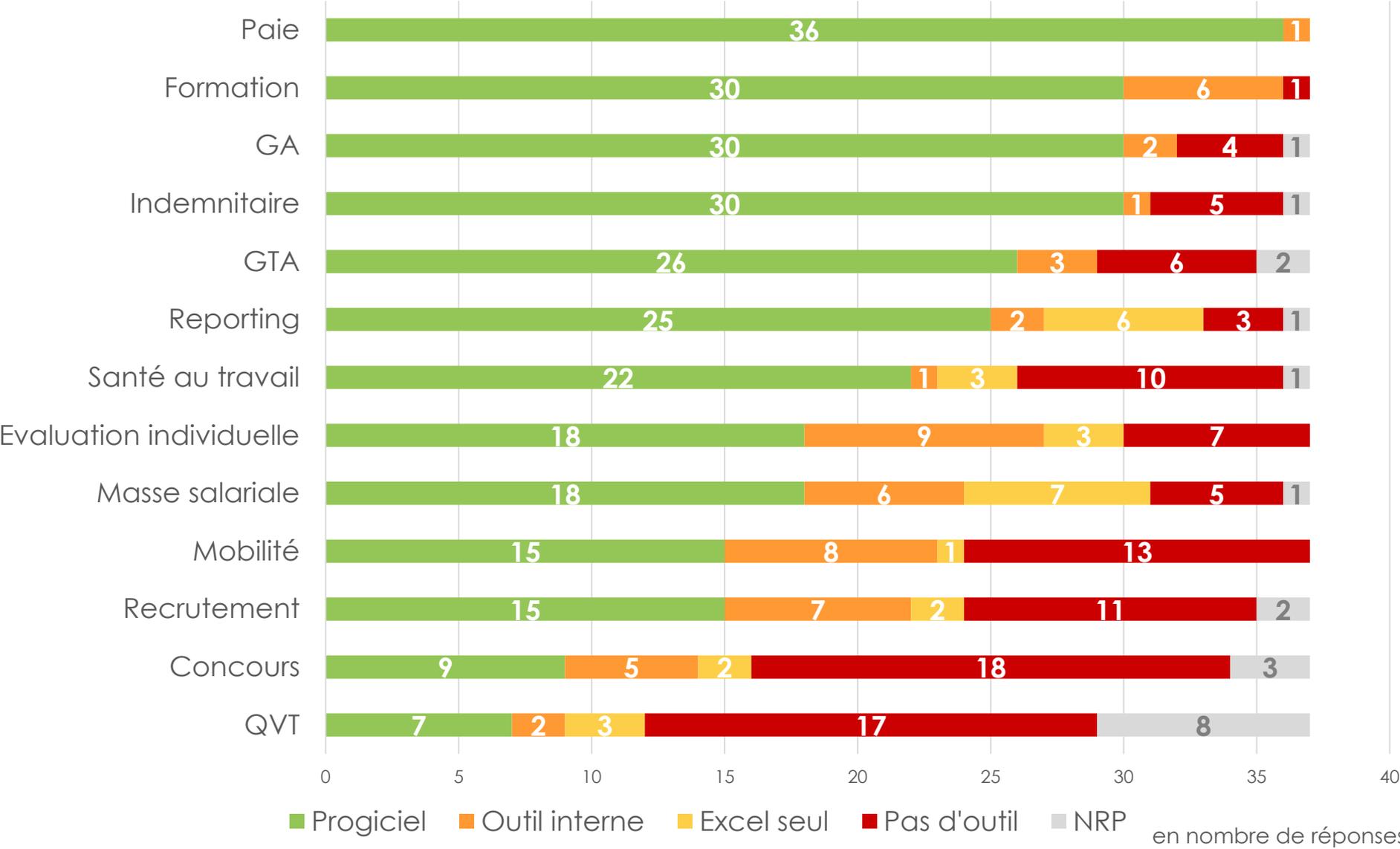
2 801



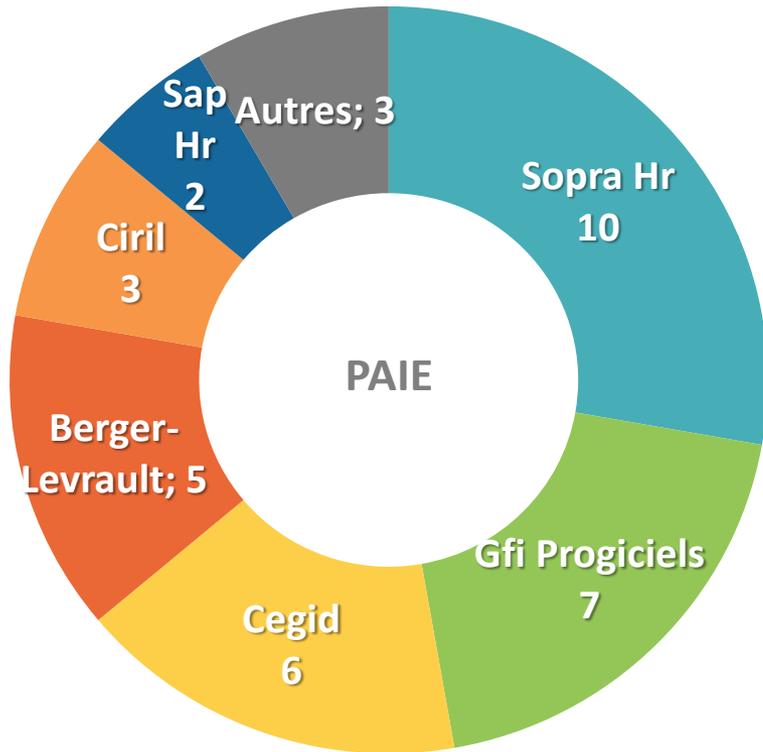
Partie 2

Cartographie des outils

Cartographie des outils par processus



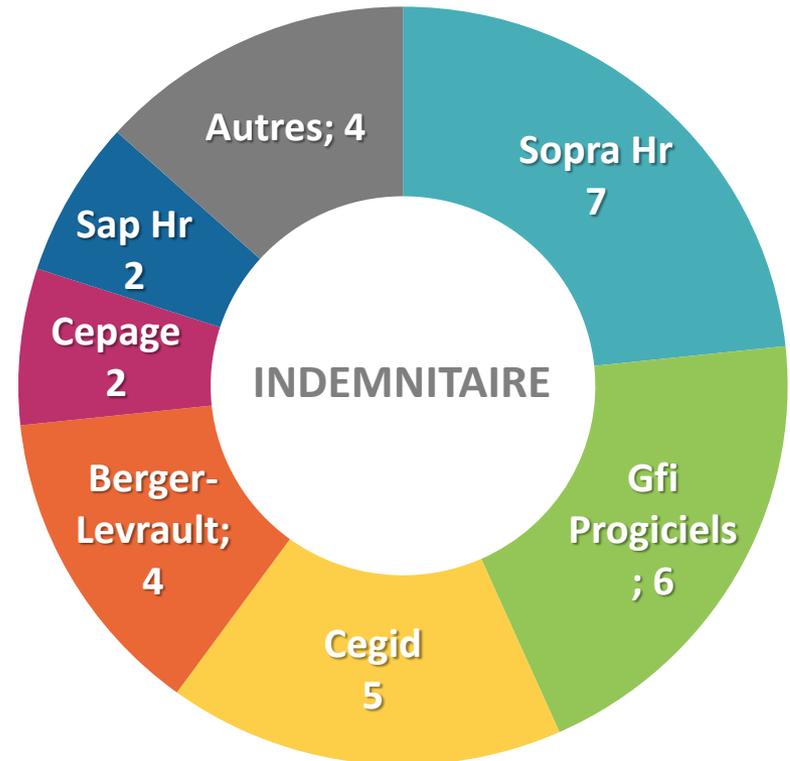
Focus sur les outils : paie / indemnitaire



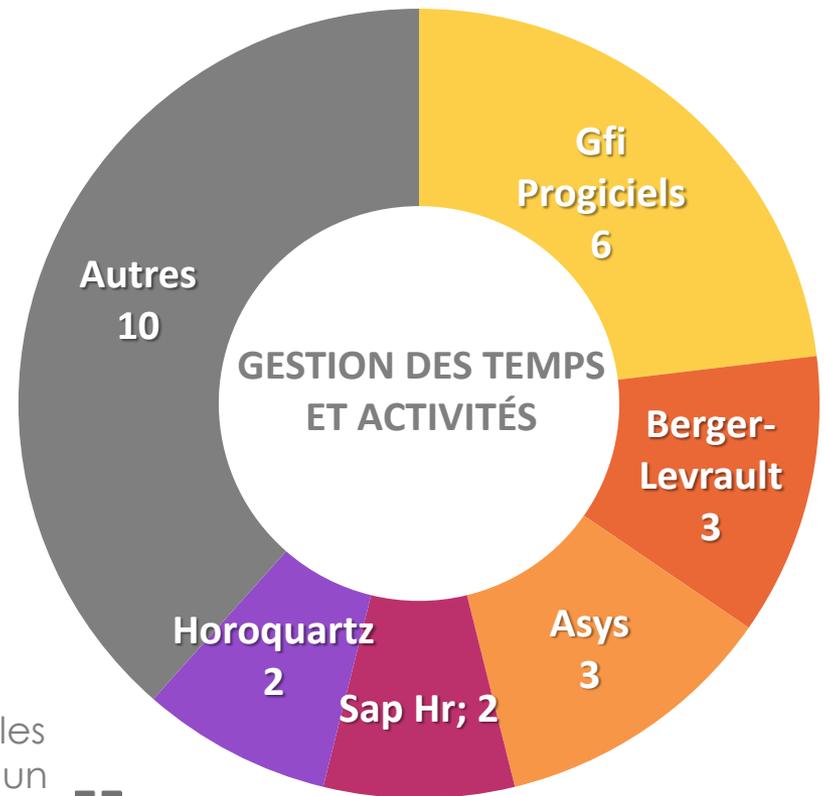
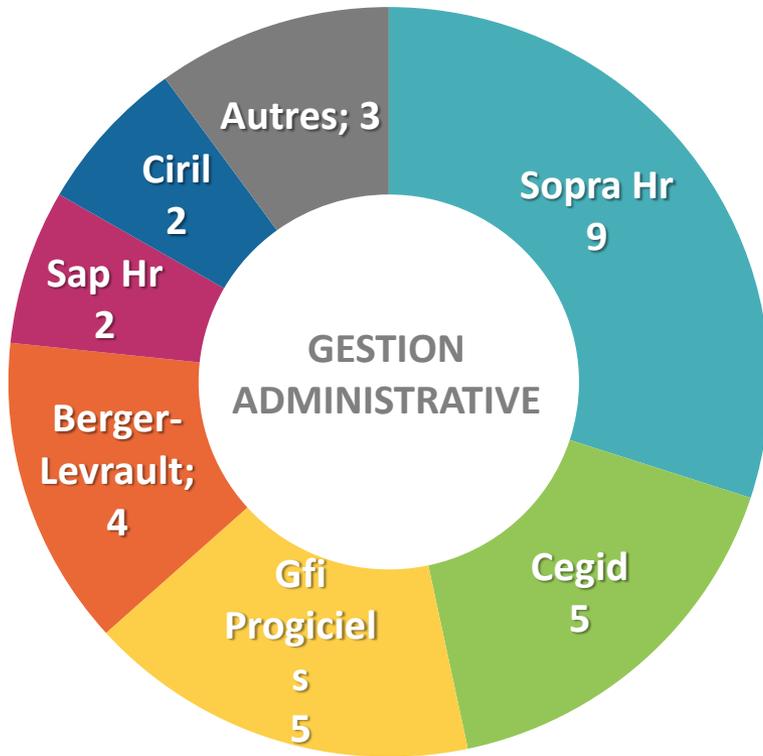
“

Les structures disposant d'un outil indemnitaire ont dans la très grande majorité des cas **opté pour le même éditeur** que celui de leur outil paie

”



Focus sur les outils : GA / GTA



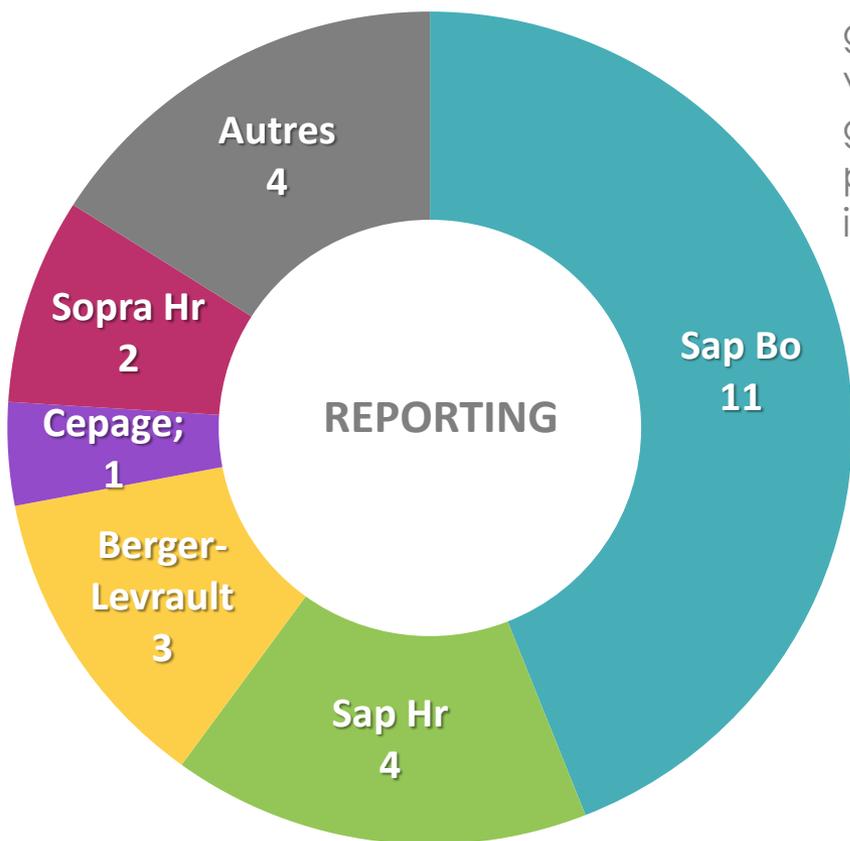
“

Pour **3 outils de GA** (SAP, Berger-Levrault, GFI), les entités interrogées ont globalement opté pour un outil **GTA du même éditeur**. Pour les autres outils de GA, un choix différent a été fait ou bien ces structures n'ont pas d'outil GTA.

”

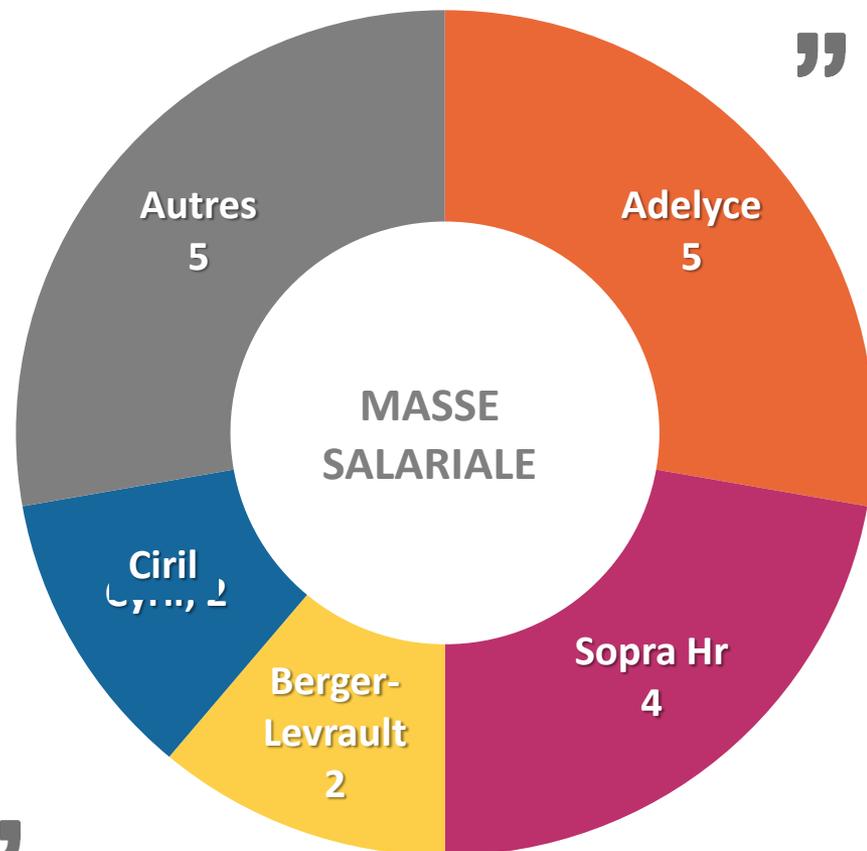
en nombre de réponses

Focus sur les outils : reporting et masse salariale



“ SAP BO est le principal outil de reporting quel que soit l'outil GA ou paie en amont ”

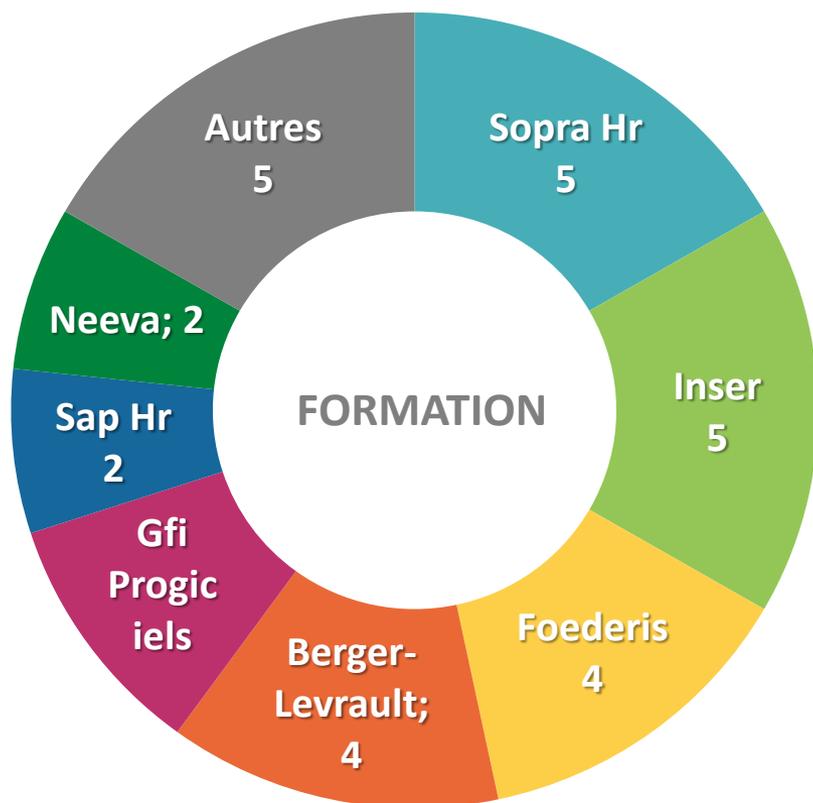
“ Pour la FPT, **Adelyce** est l'outil principal dédié à la gestion de la masse salariale. Pour les autres versants à l'exception de 3 éditeurs du marché (c. graph), le processus est principalement couvert par excel, ou bien des outils développés en interne. ”



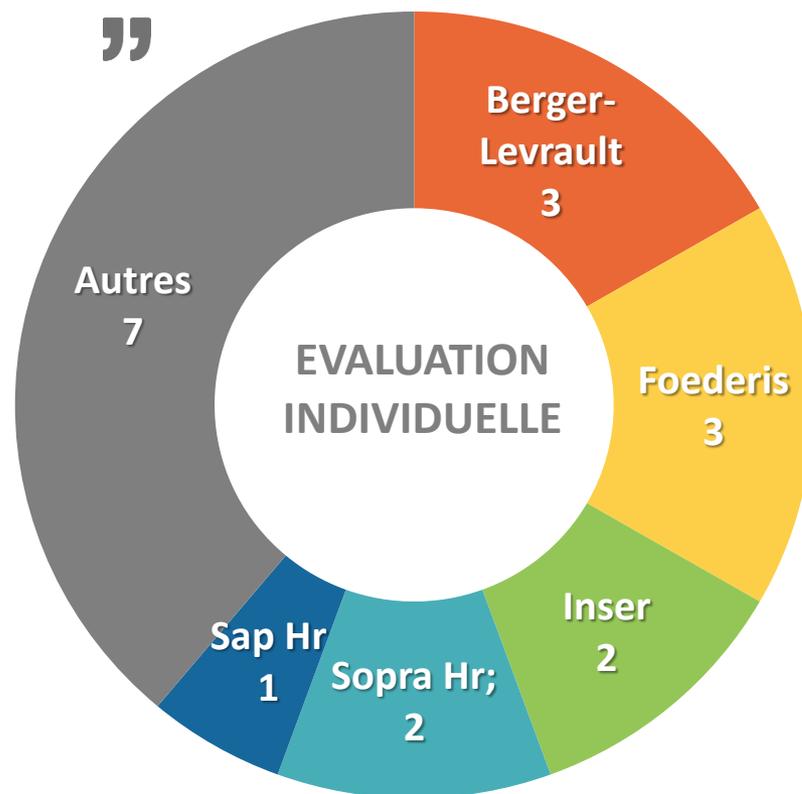
en nombre de réponses

Focus sur les outils : formation et évaluation individuelle

“ Les répondants disposant d’outils du marché pour les 2 processus **Formation** et **Evaluation Individuelle** ont presque tous opté pour un **même éditeur** sur ces 2 périmètres.

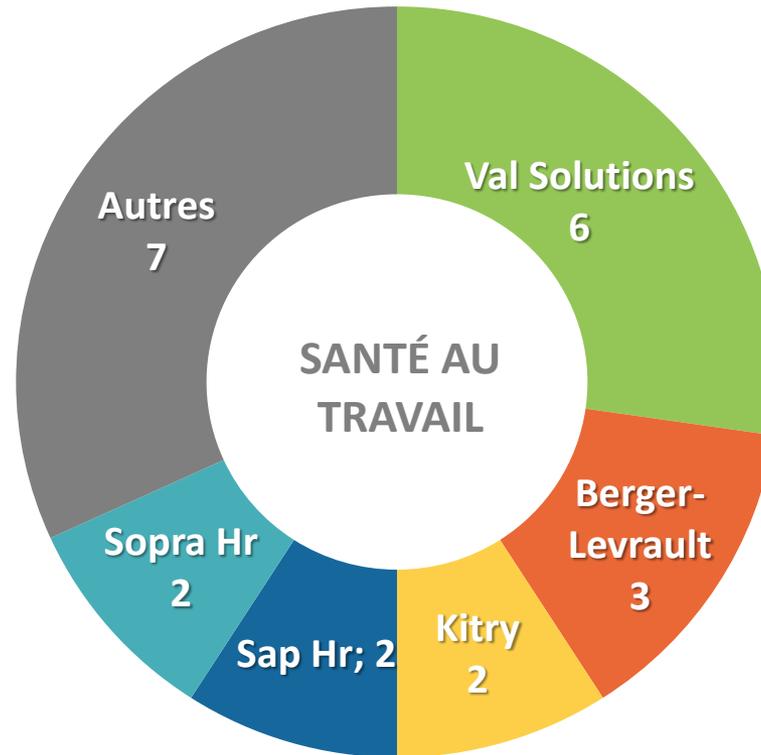


”



en nombre de réponses

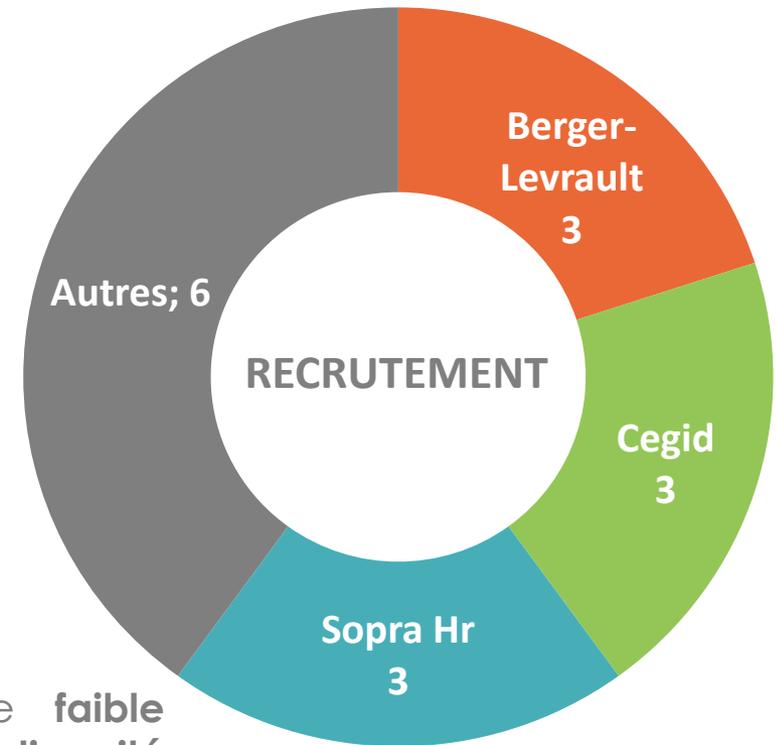
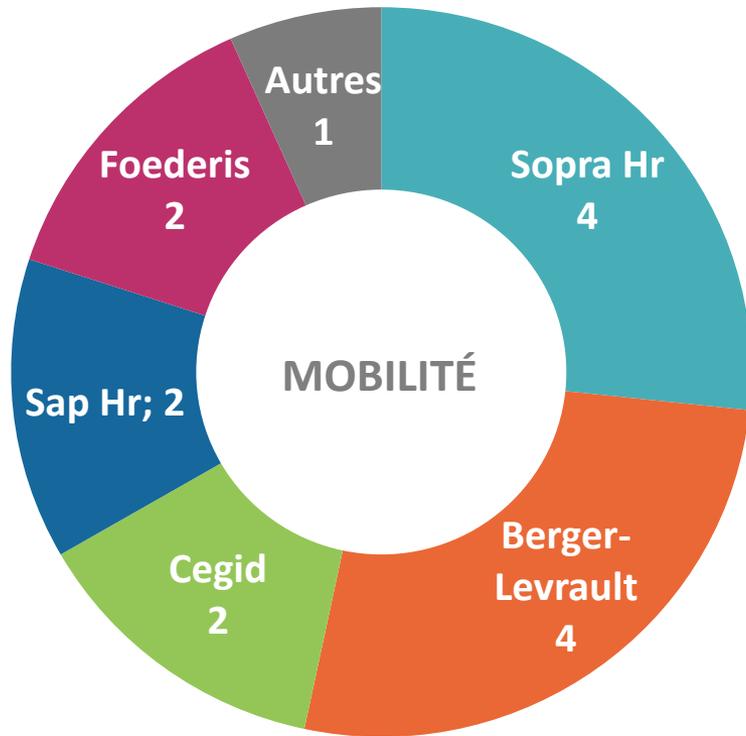
Focus sur les outils : santé au travail



“ Un outil spécifique **Val Solutions** prédomine sur le processus de santé au travail ”

en nombre de réponses

Focus sur les outils : mobilité / recrutement



“ La **mobilité** et le **recrutement** montrent une **faible couverture progicielle** et une assez grande **diversité d'outils**. Les répondants disposant d'outils du marché pour ces 2 processus ont presque tous opté pour **un même éditeur** sur ces 2 périmètres. Seuls **Berger-Levrault** et **SOPRA HR** couvrent parfois les 4 processus : **formation, évaluation, mobilité, recrutement**. ”

en nombre de réponses

Synthèse cartographie des outils

Une couverture progicielle **assez forte** sur les processus de **gestion administrative** (paie, GA, GTA) et beaucoup **plus faible** sur les processus **RH** (recrutement, concours, QVT)



Les outils sont souvent dédiés au processus **santé au travail, reporting, masse salariale**

En moyenne chaque organisation utilise **3 outils différents** (hors Excel)

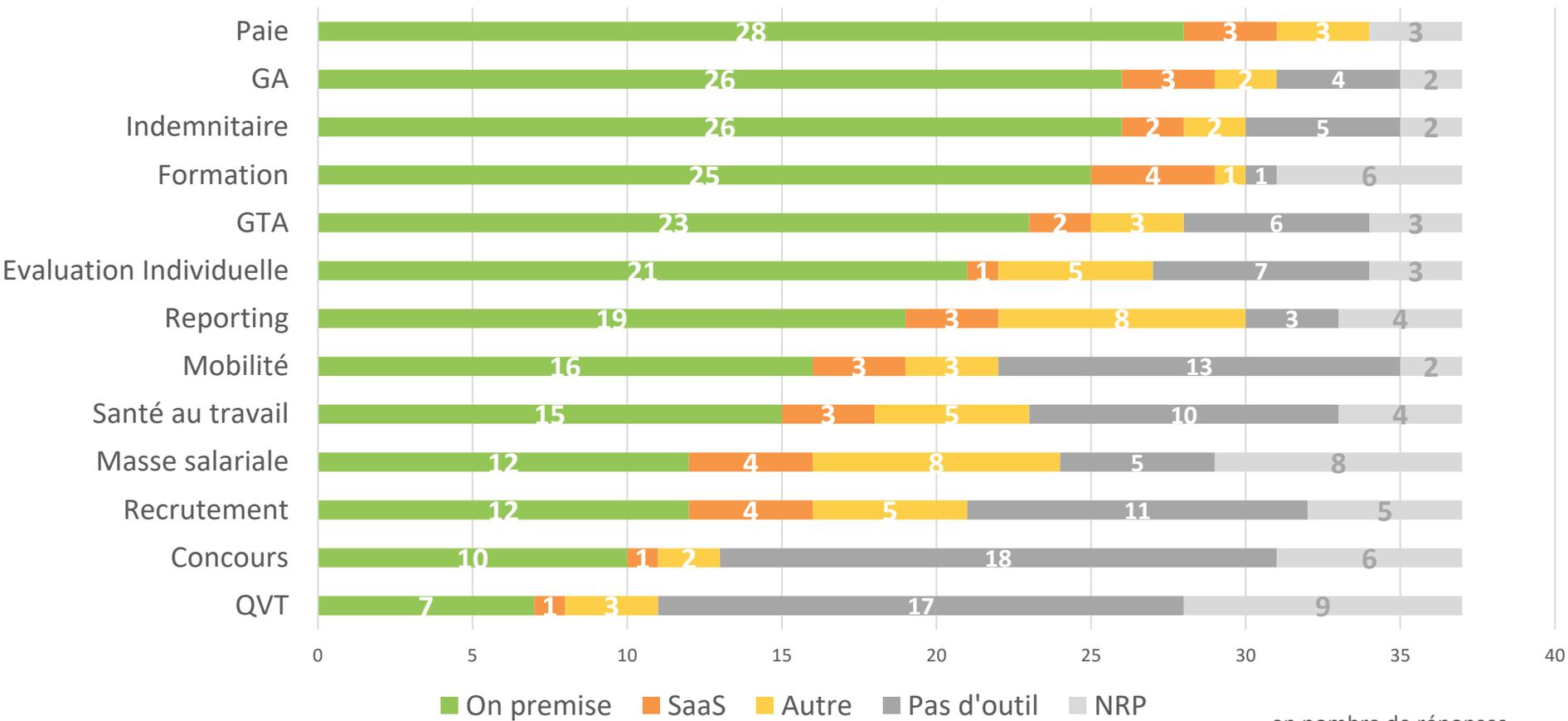




Partie 3

Hébergement, interface et
périmètre utilisateurs

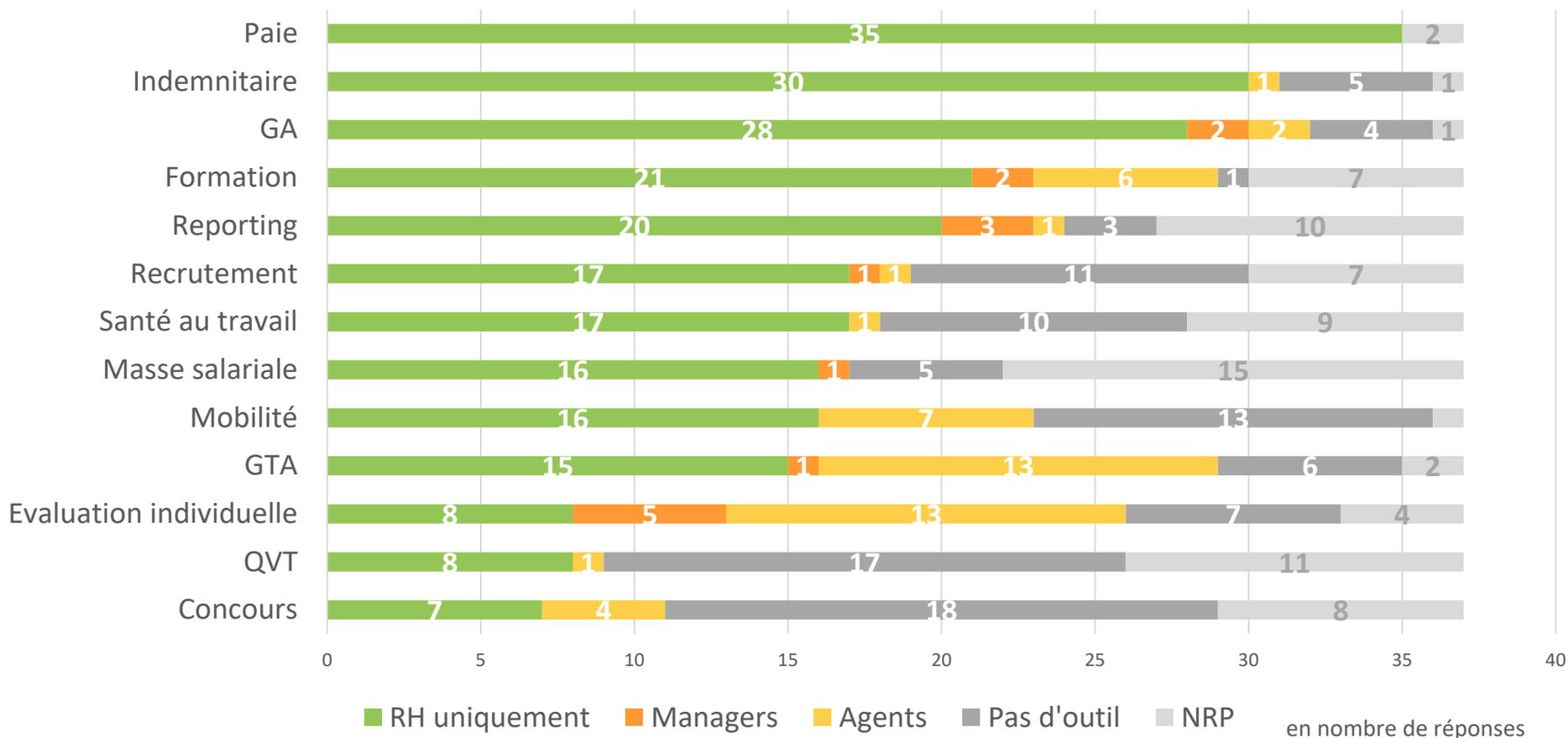
Hébergement des outils



en nombre de réponses

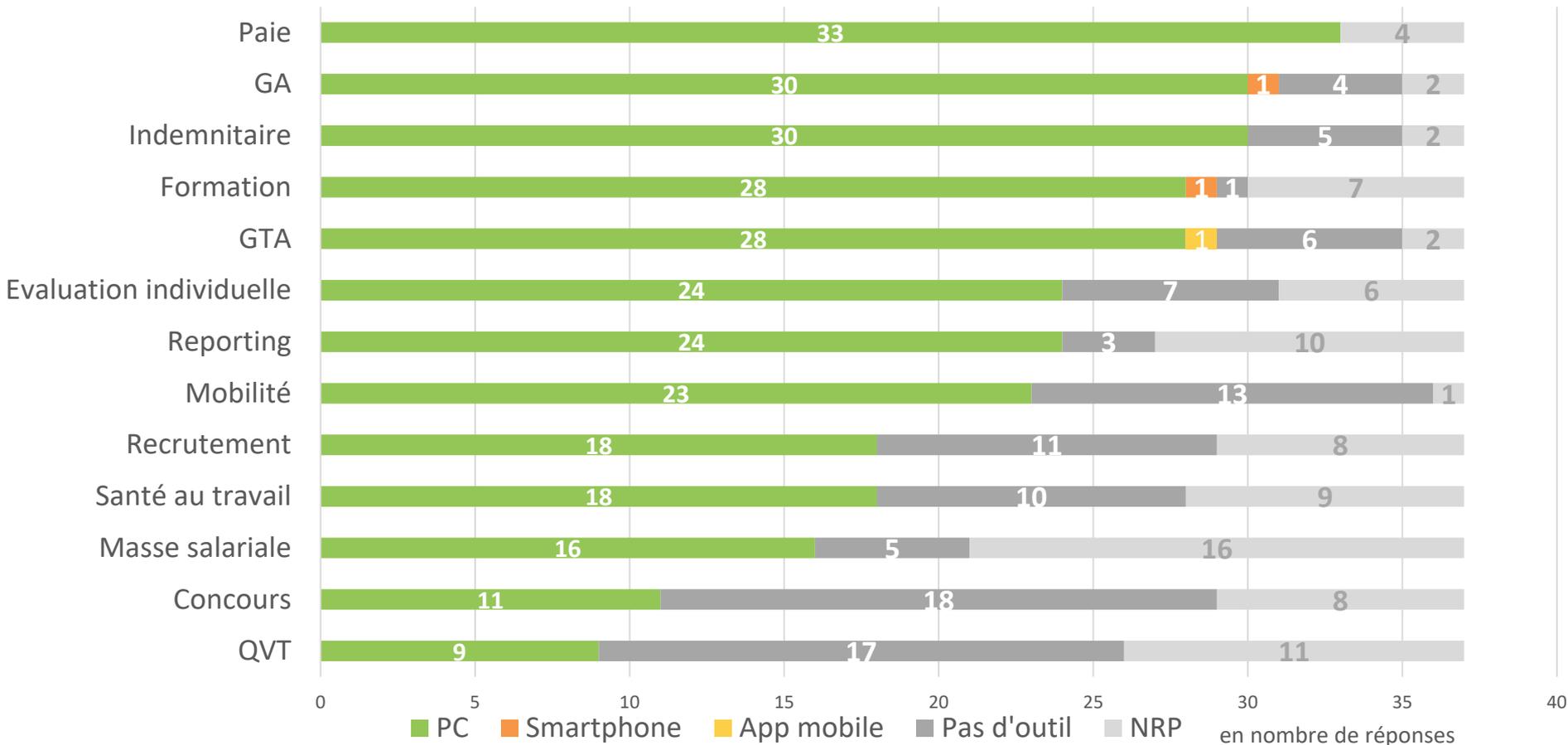
“ L'hébergement des outils « **on premise** » prédomine pour l'ensemble des process RH. Les **données sensibles** et la **sécurité** en sont les raisons principales; ce qui explique que le **SaaS** est **peu présent** et peu développé dans la fonction publique. ”

Périmètre utilisateurs



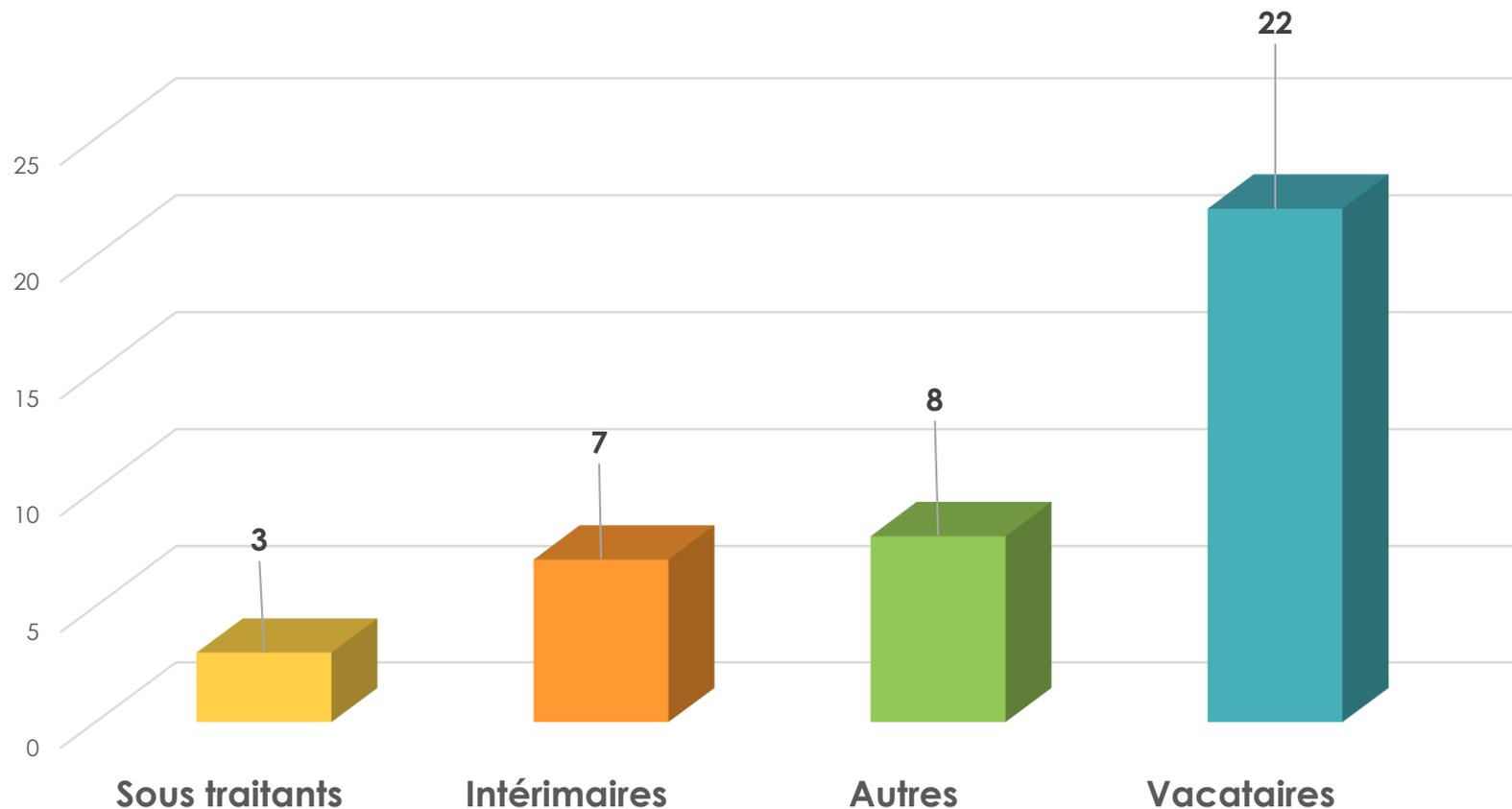
“ La majorité des **processus RH** ne sont accessibles qu'à **la population RH**. Les **managers** ont **peu accès** à l'évaluation individuelle, la GA et la formation. Les agents bénéficient d'un **accès majoritairement** sur la **GTA** et l'**évaluation individuelle** suivi de **la mobilité**. ”

Interface utilisateurs par domaine



“ Pour des raisons de **protection de données** et **sécurité réseau**, l'accès se fait **majoritairement sur PC**. Les utilisateurs sur smartphone/appli correspondent à une population mobile nécessitant un accès à distance. ”

Autres populations intégrées



“ Les populations autres que les agents de la fonction publique intégrées dans le SIRH sont **les agents détachés, les contrats de droit privé et les assistants familiaux.** ”

Synthèse hébergement, interface et périmètre utilisateurs

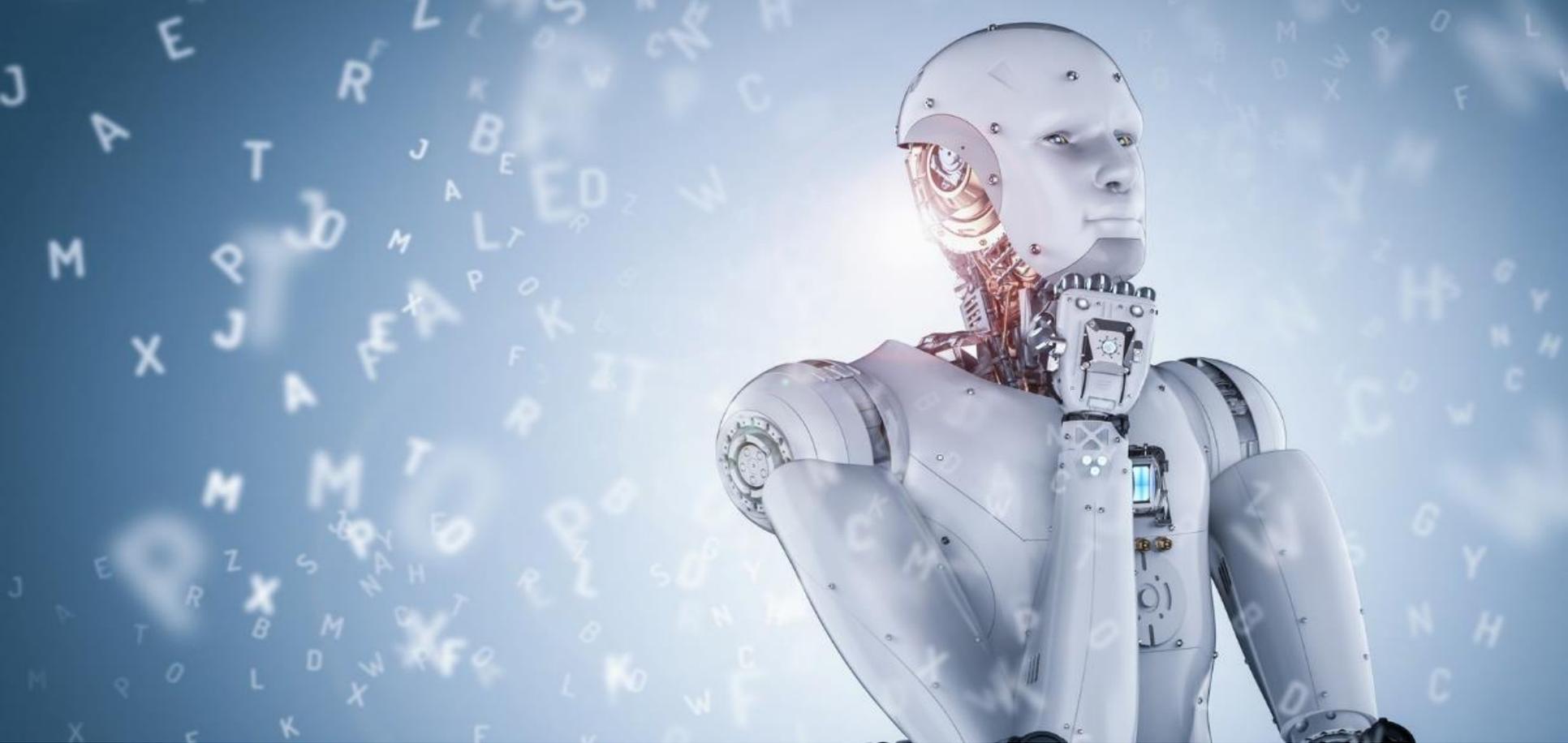
Le SIRH est surtout :

- On Premise
- Utilisé globalement sur PC

Accessible à la fonction RH principalement

Processus RH les plus couverts :

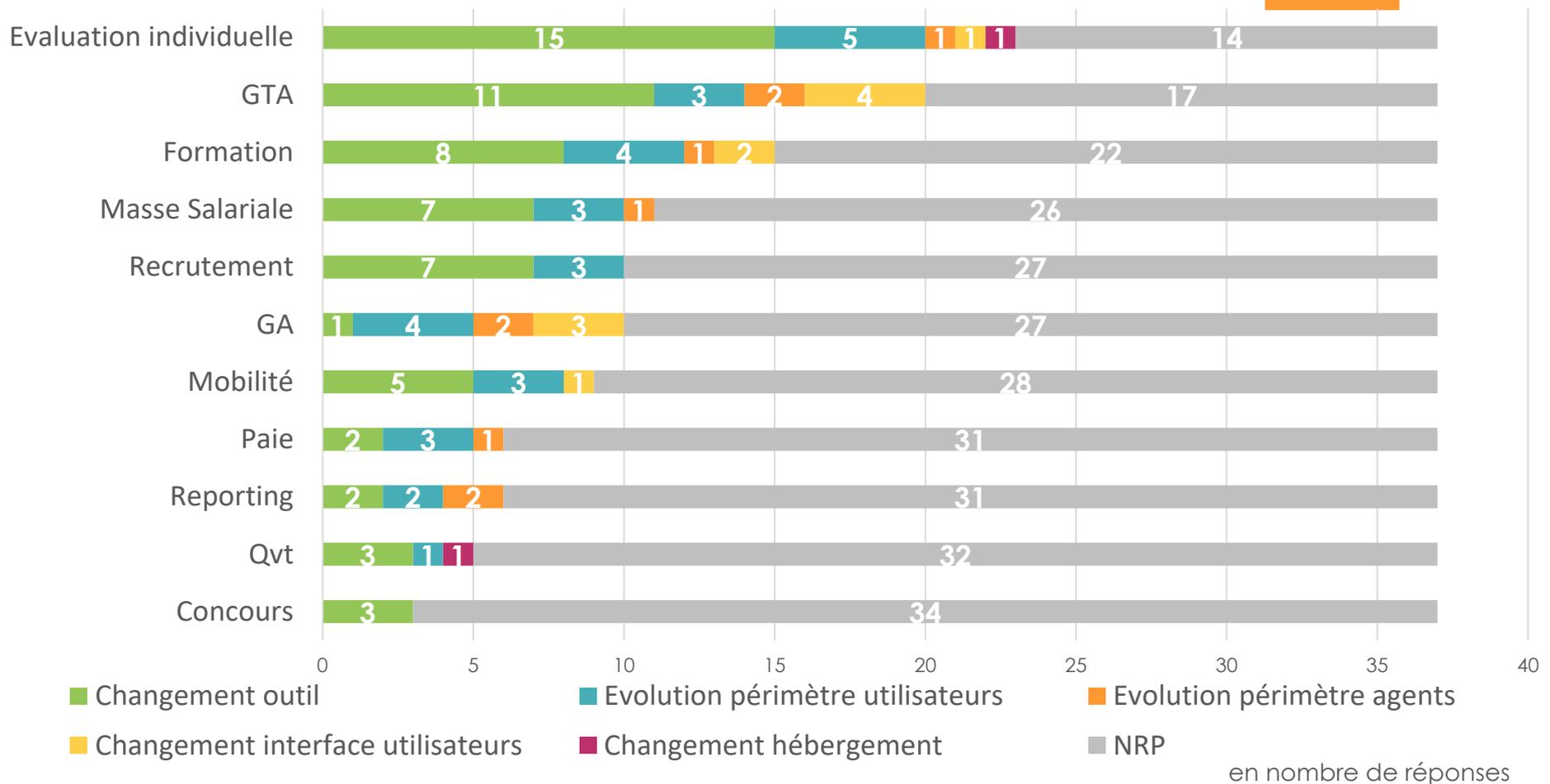
- Formation
- GA
- Indemnitaire
- Paie



Partie 4

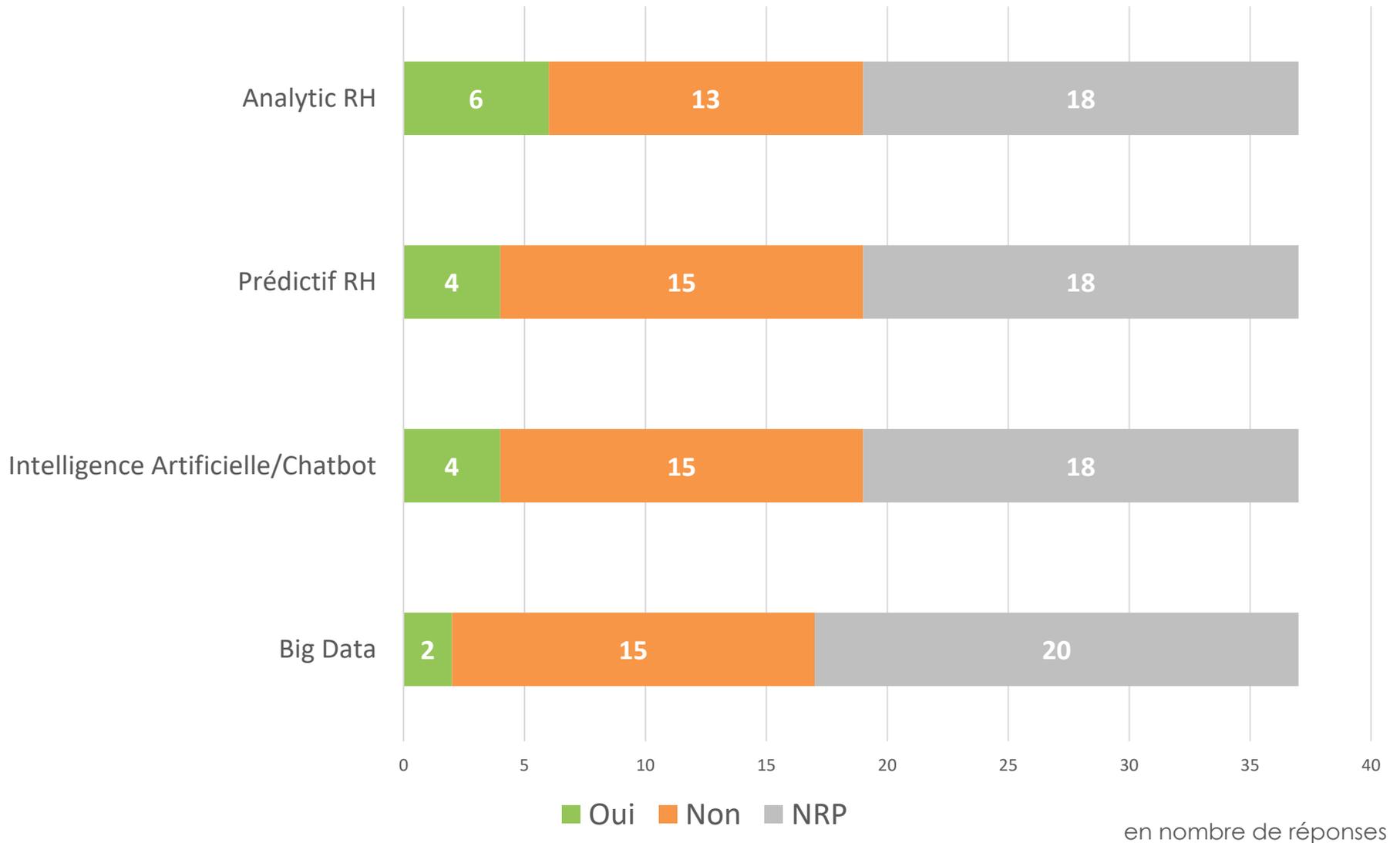
Projets et innovation SIRH

Cartographie des projet SIRH en cours et à venir

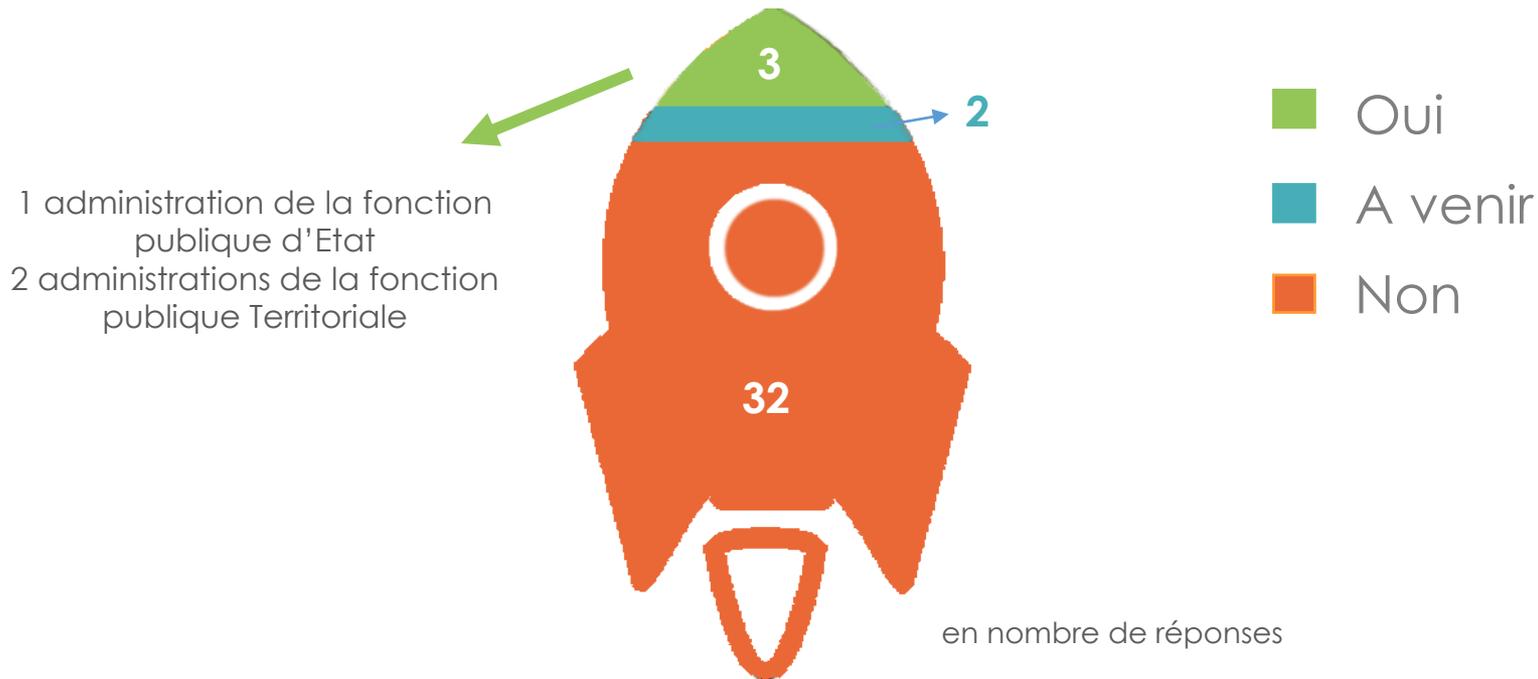


“ La tendance actuelle est au **changement d'outils** (évaluation individuelle, GTA, formation et recrutement). Nous notons également une volonté de donner **plus d'accès aux utilisateurs** et **aux agents** en fonction des process qui en découlent : **l'évaluation, la formation, la GA et la GTA.** ”

Innovation SIRH



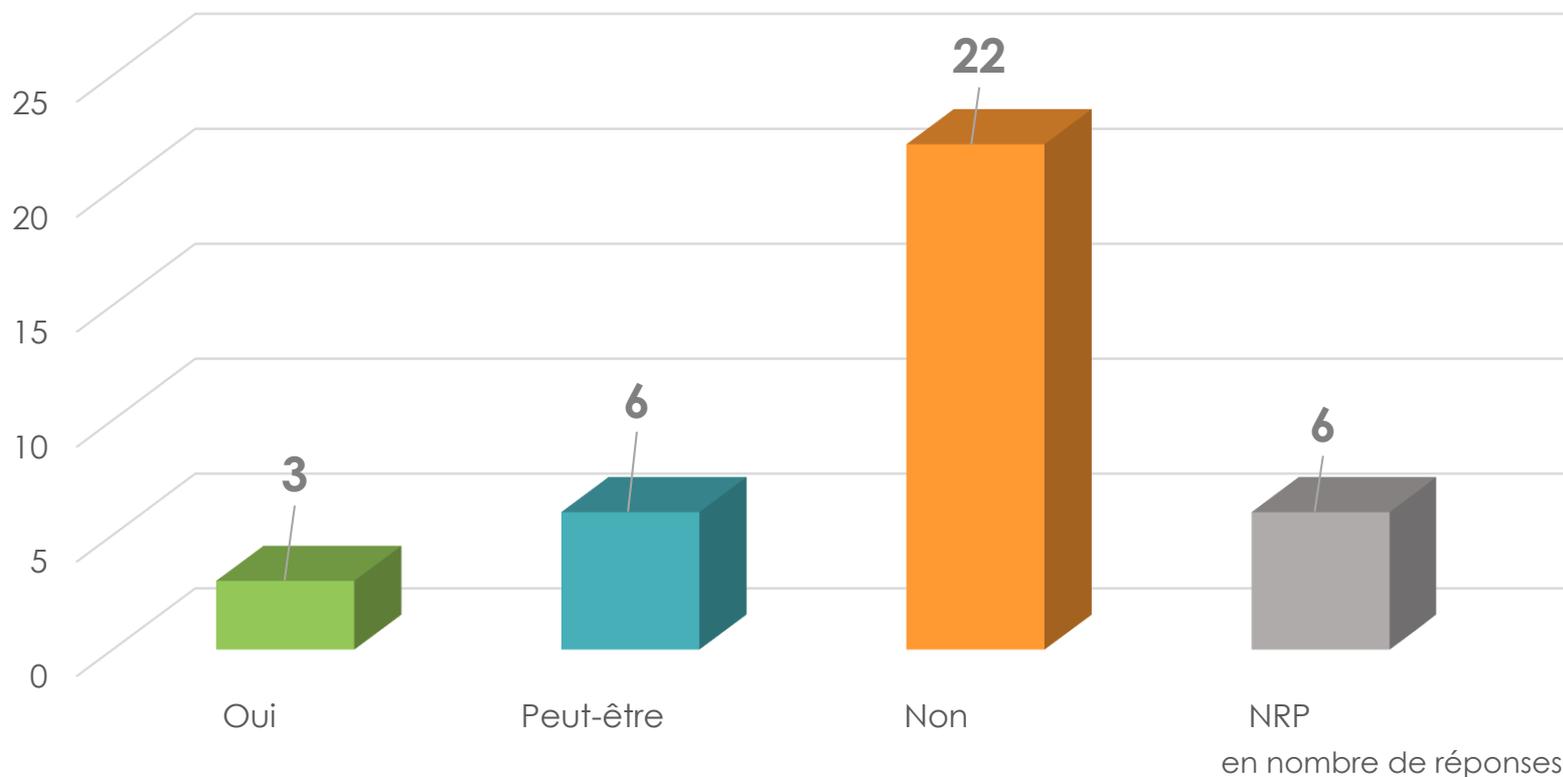
Travaillez-vous avec des start-up ?



“ **Très peu** d'organisations envisagent de solliciter **les start-up**.
Les priorités étant : **la dématérialisation** et **la performance RH** ”

Lab Interne SIRH

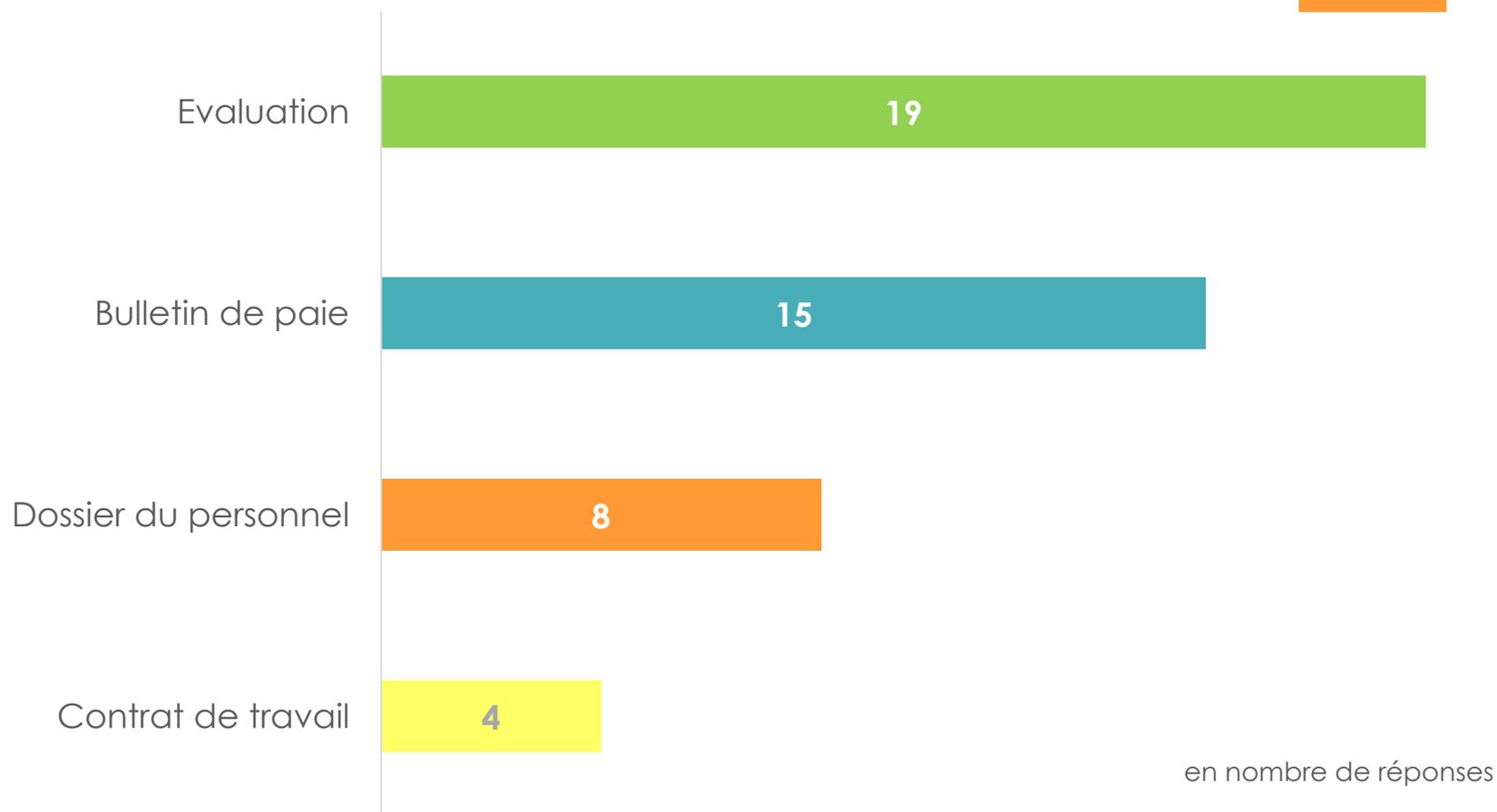
Souhaitez-vous créer un lab interne pour développer l'innovation SIRH ?



“**Le marché de l'innovation SIRH** n'est pas encore **mature** dans les organisations de la Fonction Publique mais nous décelons **une volonté de développer sur le sujet.**

”

Dématérialisation



“ Malgré les récentes réformes sur **l’option par défaut** de la dématérialisation du bulletin de paie, **moins de la moitié** des organisations ont opté pour **la version numérique**. En revanche, le processus d’évaluation est très dématérialisé.

”

Synthèse projets et innovation SIRH



Des projets de remplacement ou d'acquisition d'outils.

3 organisations sur 37 travaillent avec des start-up. La création d'un lab SIRH n'a pas été mentionnée par les répondants.



Partie 5

Enjeux prioritaires du SIRH et freins à l'innovation SI sur la fonction RH

Enjeux prioritaires du SIRH

Encourager la dématérialisation sur des processus prioritaires

Augmenter la performance de la fonction RH

Rationaliser les outils

Améliorer la gestion/sécurisation des données

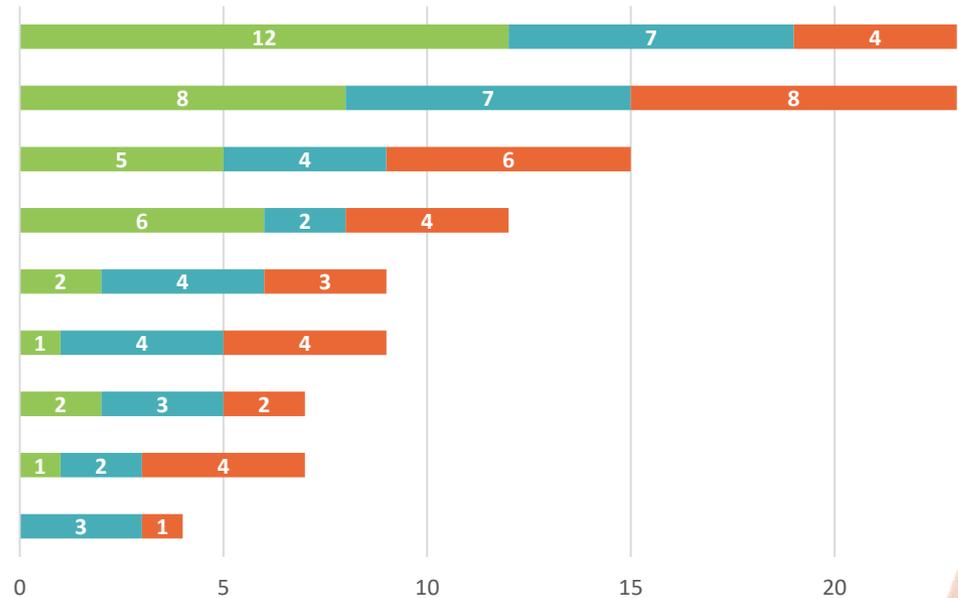
Optimiser la logique de portail

Développer les services aux collaborateurs

Gérer l'obsolescence des produits en place

Proposer des outils décisionnels plus adaptés

Faire une cartographie des compétences

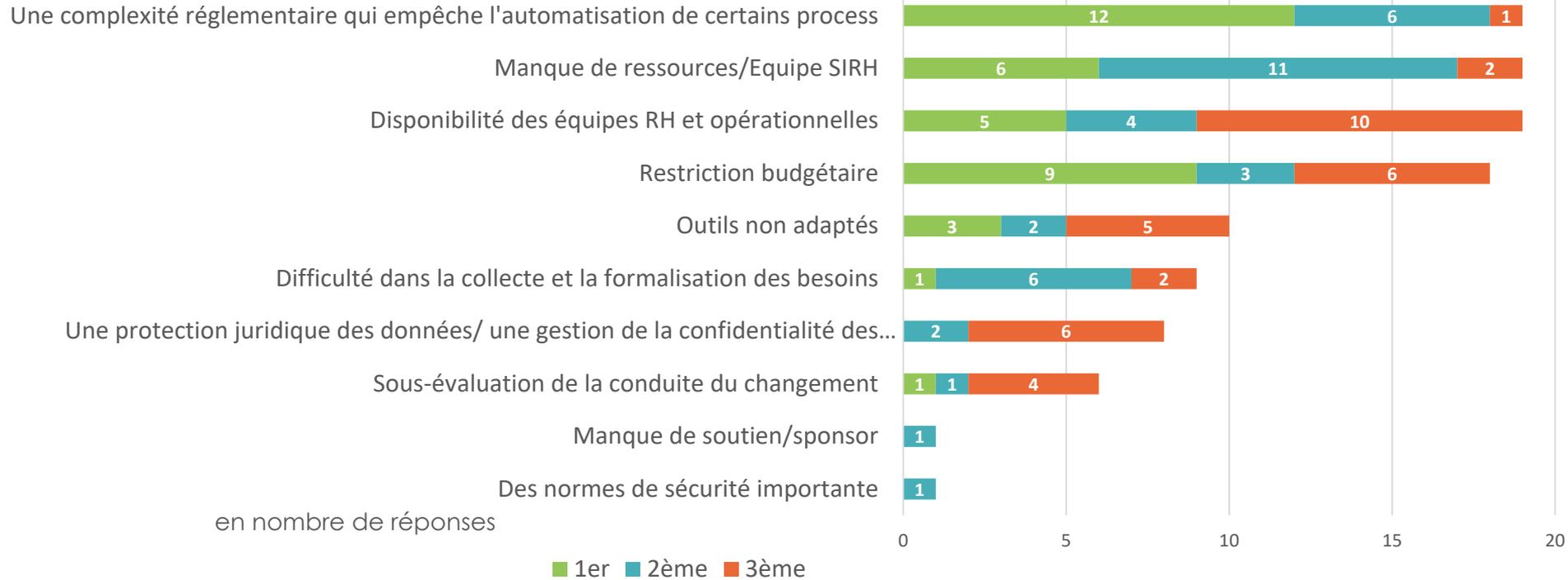


en nombre de réponses

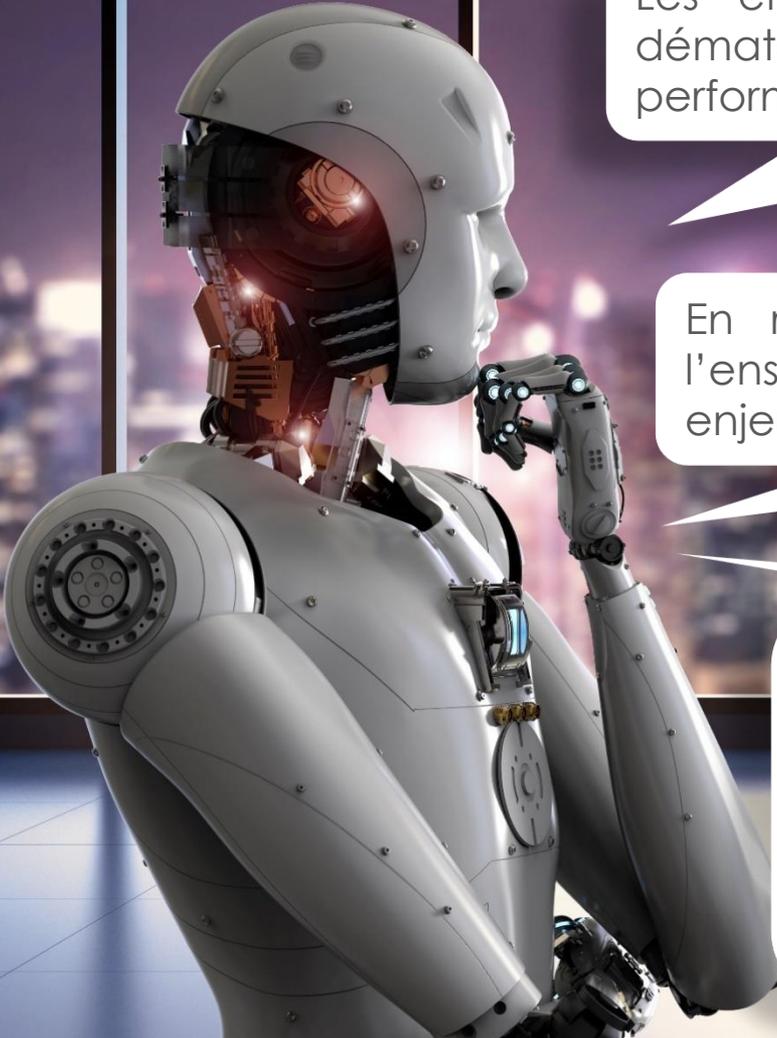
■ 1er ■ 2ème ■ 3ème



Facteurs de frein à l'innovation SIRH



Synthèse : enjeux prioritaires du SIRH et freins à l'innovation



Les enjeux prioritaires des organisations sont la dématérialisation sur des processus prioritaires et la performance RH.

En revanche, la mise à disposition du SIRH à l'ensemble des collaborateurs n'est pas encore un enjeu à court terme.

Les 3 principaux freins à l'innovation SI sur la fonction RH sont :

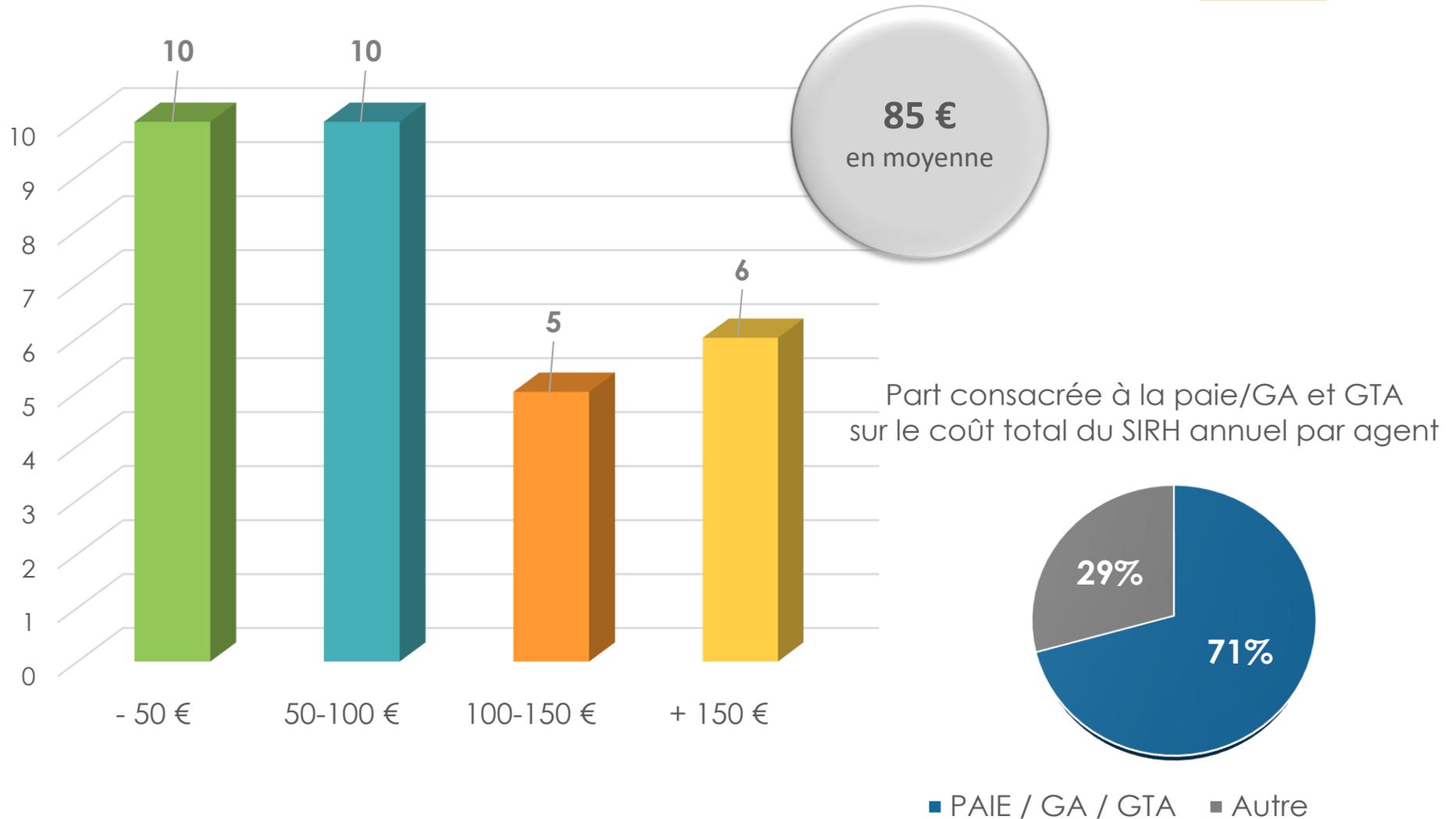
Une complexité réglementaire, le manque de ressources et la disponibilité des équipes concernées, ainsi que la restriction budgétaire.



Partie 6

Coût du SIRH

Coût du SIRH annuel par agent



Personnes dédiées au SIRH

1 personne pour 833 agents en médiane



Conclusion

Une bonne couverture progicielle sur les processus administratifs.



Les projets en cours où à venir portent principalement sur la dématérialisation et la performance de la fonction RH.

La grande majorité des logiciels SIRH est hébergée en interne. L'utilisation en est faite principalement sur PC pour des raisons de sécurisation des données. Les solutions sont essentiellement utilisées par la fonction RH.

Sur les sujets de « l'innovation SIRH et du Digital » des projets devraient bientôt se concrétiser.

**La diversité du sirh dans les entreprises
du cac 40/sbf 120
Et les organisations de la fonction
publique**



Les Intervenants



**Manuel BEA
LEGRAND**

IT Area Manager



**Laurence DAVI DE
BONA**
MINISTERE DES FINANCES
Maîtrise d'ouvrage
stratégique SIRH



Nicolas DACHER
PRISM SORBONNE
Docteur en sciences de
gestion et Chercheur



Isabelle MARC
AIR FRANCE

Responsable SIRH



Sebastien ROLLAND
VILLE DE DRANCY
Resp. Service
Santé/Retraites et
Administrateur SIRH



Le prix du DSIRH de l'année 2018

Prix du DSIRH

Le lauréat est :



Claire OROSCO, Directrice mission SIRH aux Ministères Sociaux, pour :

- Son expérience dans la fonction SIRH,
- Ses missions d'urbanisation des SIRH dans la Fonction Publique,
- Ses initiatives pour développer la communauté SIRH et favoriser les échanges entre responsables SIRH (animation de journées d'étude, responsable du comité de pilotage du benchmark SIRH et participation à l'étude de rémunération de la fonction SIRH)

Conclusion

Merci à tous pour votre attention

Continuons les échanges autour d'un cocktail

