

LIVRE BLANC

# Externaliser la Paie et la RH ? L'importance du prestataire et des services

Réalisé par Claire-Marie de Vulliod

Analyste, le CXP

En partenariat avec



## Sommaire

1. **Introduction**
2. **Les enjeux et les tendances de l'externalisation**
3. **Définition**
4. **Les grandes fonctions externalisées en paie et RH**
5. **Les bénéfices et les risques**
6. **Les acteurs**

## 1 - Introduction

En période de crise, les entreprises cherchent à réaliser des économies, à se concentrer sur leur cœur de métier et à maintenir la motivation de leurs salariés. La fonction RH, et en premier lieu, celle de la paie, est particulièrement impactée par la recherche d'économie et de rationalisation des coûts. Cela passe par différents modèles d'externalisation et de services.

Les solutions de gestion de la paie ont été les premières à développer une approche SaaS. Et tout laisse croire que ce modèle sera à terme pour tout éditeur de logiciels de GRH un passage obligé et non pas seulement une option.

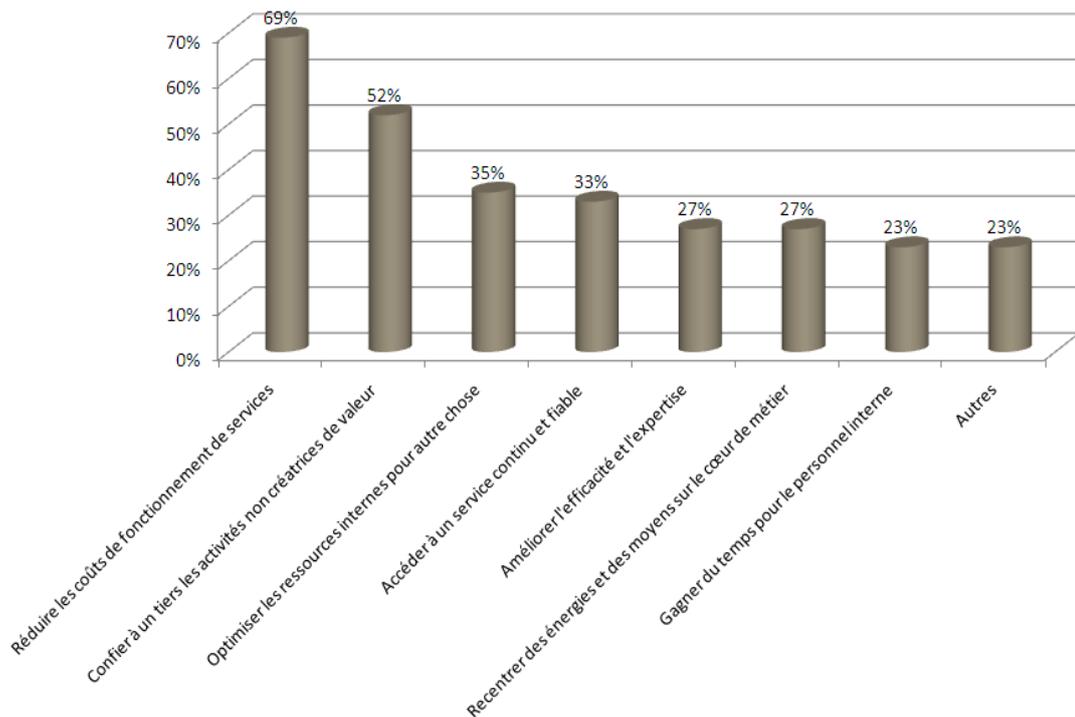
Le marché paie et RH de l'externalisation de logiciels (environnement dédié), ou nouvelle tendance SaaS (environnement mutualisé) subit une profonde mutation. En pleine mouvance, le vocabulaire employé est aujourd'hui varié et complexe (infogérances, CSP, On Demand, FAH, TMA, Services de traitement, On Premise, SaaS, Externalisation,...). Pour s'y retrouver, il convient de mettre à plat les prestations matérielles et/ou humaines utilisées en environnement mutualisé et/ou dédié.

Le monde du service évolue. De nombreux spécialistes prévoient la proposition d'offres originales par les différentes catégories de prestataires. Les exemples présentés dans cette étude témoignent de la créativité des acteurs dans ce domaine.

## 2 - Enjeux et tendances de l'externalisation

Pourquoi recourir à l'externalisation ? Les motifs sont nombreux.

Figure 1 - Les motifs d'externalisation



Source Externalisation RH, guide pratique et questions clés (en %) de Thomas Chardin et Patrick Bouvard, Octobre 20

Dans leur ouvrage "Réussir une externalisation", Jean-Louis Bravard et Robert Morgan mentionnent que "l'externalisation constitue un outil d'une puissance et d'une précision considérables. Correctement utilisée, elle peut transformer radicalement une entreprise, son personnel, ses processus, sa culture et ses coûts...) L'externalisation n'est pas un outil de gestion, mais un outil de direction".

### Les enjeux vus par les éditeurs

Dans le cadre de l'étude d'opportunité réalisée sur ce sujet, nous avons demandé aux éditeurs/prestataires de service de mentionner les principaux enjeux de leurs clients. En voici la synthèse :

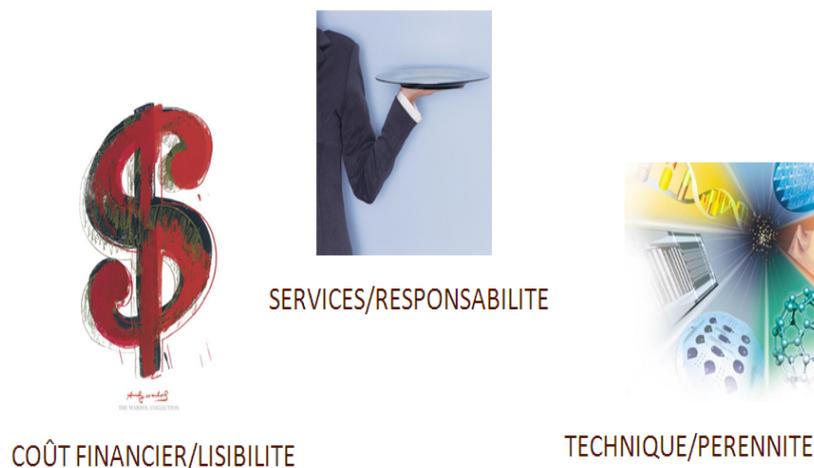
- Technique :
  - o déploiement flexible, caractère évolutif,
  - o offre intégrée,
  - o pérennité,
  - o sécurité et performance,
  - o solution à la pointe du marché : portails clients, outils de reporting intégré, briques de communication, ergonomie, ... investissements souvent soutenu en Recherche et développement.

- Service :
  - o professionnalisme du domaine (bests practices processus RH, standards, ...),
  - o expérience des consultants (mise à plat des règles, communication, ...),
  - o réduction des coûts (mutualisation, partage de templates, processus standard, ...),
  - o mise en place rapide,
  - o relation de partenariat,
  - o transparence sur les prix,
  - o réversibilité.

**En synthèse**, on peut identifier trois grands bénéfices : maîtrise des coûts, compétence et conformité.

- 1 **Maîtrise des coûts** : pour la maîtrise des coûts, contrairement au mode d'achat traditionnel de licence informatique, le client n'a pas d'investissement à réaliser. Il loue, achète des services et ne valorise pas d'immobilisations. Toutefois, comme il s'agit de prestations informatiques, l'étude organisationnelle et le partage des rôles devront être définis. L'évolution organisationnelle amène un nouveau partage des responsabilités et une évolution dans les tâches à réaliser : certaines disparaissent, d'autres évoluent et d'autres sont redistribuées. De nombreuses études démontrent que si ce travail n'est pas réalisé la mise en place d'une nouvelle solution informatique ou d'une nouvelle organisation peut amener le contraire du résultat souhaité.
- 2 **Compétence** : concernant les services, un nouveau partage des rôles doit être mis à plat. L'engagement de résultat du prestataire est un élément important à contrôler dans le contrat.
- 3 **Conformité** : les technologies évoluant beaucoup, les clients sont rassurés en confiant à un spécialiste ce type de prestation.

**Figure 2 – Externalisation : trois grands avantages identifiés**



Une opportunité de réorganisation des processus Paie et/ou RH à prendre en compte

Source le CXP, 2009

## Les tendances

Face au contexte réglementaire complexe et en constante évolution, les clients sont de plus en plus demandeurs de l'externalisation de leurs processus de gestion de la paie. Plus globalement, ils se concentrent sur leur cœur de métier et **externalisent les fonctions à faible valeur ajoutée**. Baisser les coûts et bénéficier d'une solution flexible fait aussi partie des éléments souvent cités pour recourir à prestataire externe.

Les sociétés de service développent leurs offres de services. Or, l'externalisation (outsourcing) ne se limite plus uniquement aux applicatifs informatiques et aux infrastructures techniques : de nombreux services originaux sont proposés sur le marché depuis deux ans (comme la mesure de l'efficacité des formations, la dématérialisation du bulletin de paie, la location de coffre fort virtuel, l'achat en ligne de prestation de service RH...).

Quelques exemples :

- **NOVAPOST** : nouveau service de dématérialisation du bulletin de paie,
- **e-PAYE (SVP)** : deux offres - e-social et e-e-Safe - service **e-Social**, assurant une assistance juridique en droit social ; **e-Safe**, donnant accès aux salariés à un coffre fort individuel,
- **Click-RH** : offre externalisée de gestion d'achats pour la GRH,
- **PIXID** : service intégré au portail RH pour faciliter la gestion des donneurs d'ordre et de leurs agences,
- **Adequasys** : Allegro RH Box, logiciel accessible par chaque collaborateur en mode "portail",
- **ADP** : OCS (Optimisation des Cotisations Sociales), services liés à l'analyse de la masse salariale,
- **Sigma-RH France**, acteur canadien associé au groupe Kaba pour proposer une offre de GTA,
- **Bodet Software** : Kelio On Demand, solution de gestion des temps commercialisée en mode hébergé SaaS (Software as a Service),
- **Octime** : gestion des temps à la demande,
- **Meta4** : PeopleNet solutions pour la paie et la GRH proposé en mode SaaS,
- **Logidoc-Solutions** : offre Bee-Post de dématérialisation de documents (dont le bulletin de paie).

## 3 - Définition

Le marché de l'externalisation est vaste. Le langage courant utilise différents termes qu'il n'est pas toujours facile de différencier (externalisation, infogérance, TMA, ASP, SaaS, On premise, BPO, ...).

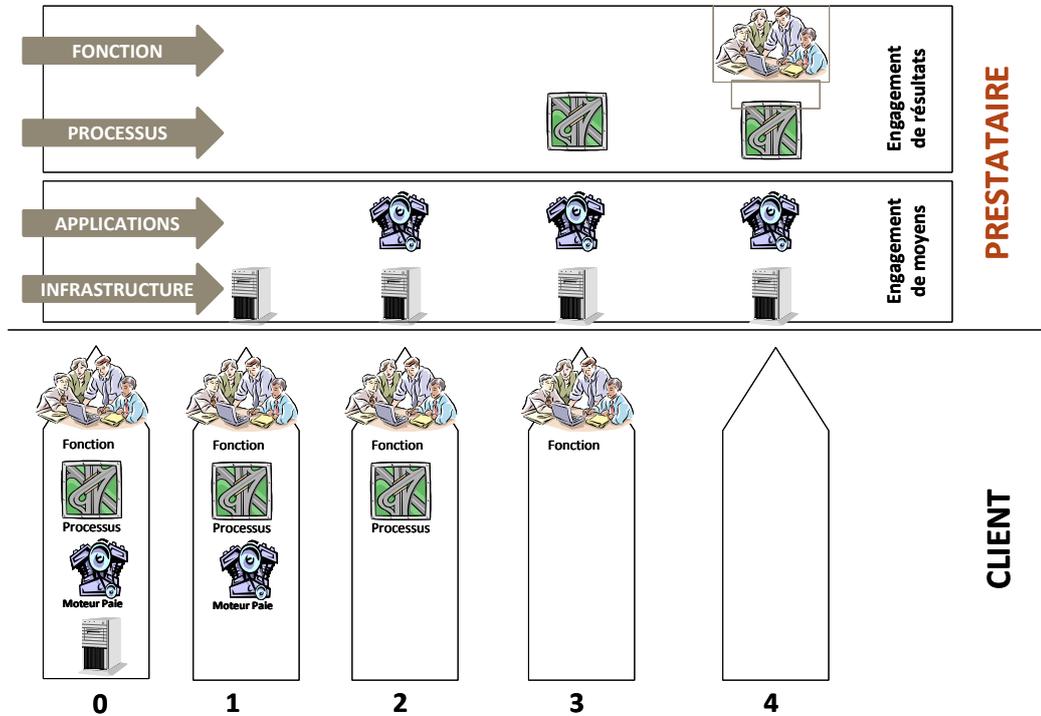
Des ressources infrastructures au BPO (Business Process Outsourcing), l'offre connaît de nombreuses variantes d'externalisation.

Il convient de différencier :

- Côté prestataire, les **différents niveaux de service** proposés au niveau de l'infrastructure technique, de l'applicatif de gestion, du paramétrage et de la gestion des processus voire jusqu'à la saisie des données dans la solution et l'externalisation totale d'un service,
- Côté client, les **différentes structures d'organisation informatique** : est-on dans un monde d'application, serveur dédié ou partagé avec de vraies possibilités de mutualisation des ressources.

Le tableau ci-dessous décrit les différents niveaux de services proposés par les prestataires de services.

Figure 3 – Typologie des solutions



Source le CXP, 2009

### LES DIFFERENTS NIVEAUX DE SERVICE PROPOSES PAR LES PRESTATAIRES

Niveau	Définition
0	Le client gère en interne ressources informatiques, ses applications, ses processus et ses fonctions
1	Le client externalise ses <b>ressources informatiques</b> (infrastructure). Il signe un engagement de moyens avec le prestataire de service
2	Le client externalise ses ressources informatiques et ses applications informatiques
3	Le client externalise ses ressources informatiques, ses applications informatiques et ses processus (MOYEN PROCESSING)
4	Le client externalise ses ressources informatiques, ses applications informatiques, ses processus et ses fonctions (OPTION MANAGEMENT)

Sur le plan technique, il faut différencier : **le SaaS (modèle mutualisé) et l'ASP (modèle dédié).**

**\*QUELQUES DÉFINITIONS**

**BPO (Business Processing Outsourcing)**

- Externalisation d'un service de l'entreprise (le prestataire reprend la gestion du personnel de son client et s'engage sur le fonctionnement et les résultats du service). Les ressources restent dédiées et les processus sont optimisés.

**Externalisation ou Outsourcing en mode dédié**

- L'externalisation consiste à confier à un partenaire une mission, généralement durable et complexe, définie en termes de résultats. **Cette mission peut couvrir différents domaines de la maintenance (du réglementaire à la maintenance logicielle, voire matérielle ...).** Le prestataire reste seul décideur des moyens qu'il met en œuvre pour obtenir le résultat auquel il s'est engagé. L'externalisation de la paie implique des objectifs de ponctualité, d'exactitude, de conformité légale, ...

**Infogérance applicative**

- Le terme français (les américains disent "Managed opération outsourcing") désigne **l'externalisation de la gestion de l'infrastructure informatique et des applications.** Mais plus élaborée que son ancêtre le Facilities Management, l'infogérance prend en charge l'exploitation, la maintenance et l'évolution technique de la production informatique et offre de plus en plus des prestations de support utilisateurs.

**ASP - Application Service Provider (ASP)**

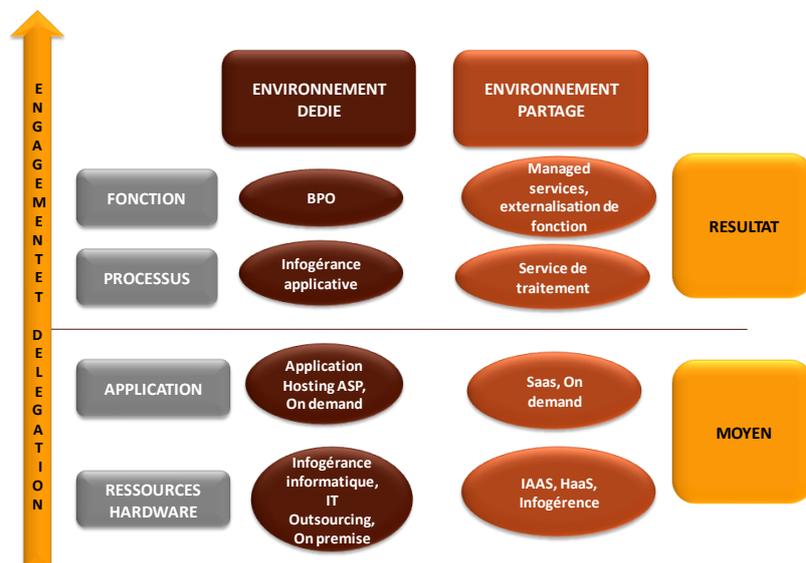
- L'ASP désigne les prestataires qui louent des applications en ligne. La prestation est payable à la transaction ou au forfait ; elle inclut la location du logiciel, sa maintenance et sa mise à disposition. Le client n'est pas propriétaire de l'application, mais seulement des données. La traduction française est FAH (Fournisseur d'Application Hébergée).

**On-Off Premise**

- On Premise signifie que les serveurs sont localisés dans les locaux de l'entreprise, tandis qu'Off Premise signifie qu'ils sont localisés hors des locaux de l'entreprise.

**En synthèse,** vous trouverez une tentative de classification pour expliquer les grandes catégories clés de niveaux de services à retenir :

**Figure 4 – Les catégories clés**



Source le CXP, 2009

## 4 - Les grandes fonctions externalisées en paie et RH

A l'origine, les domaines fonctionnels (d'abord finance, paie, CRM,...) ont été externalisés, puis progressivement les fonctionnalités techniques. Dès leur création, les nouveaux outils e-learning sont proposés en mode ASP. Aujourd'hui des ERP sont aussi commercialisés en mode on demand.

Comme nous l'avons vu précédemment, la notion de service se situe à différents niveaux de l'entreprise :

- MOYEN INFORMATIQUE : infrastructure technique et/ou application,
- RESULTAT : processus et/ou fonction.

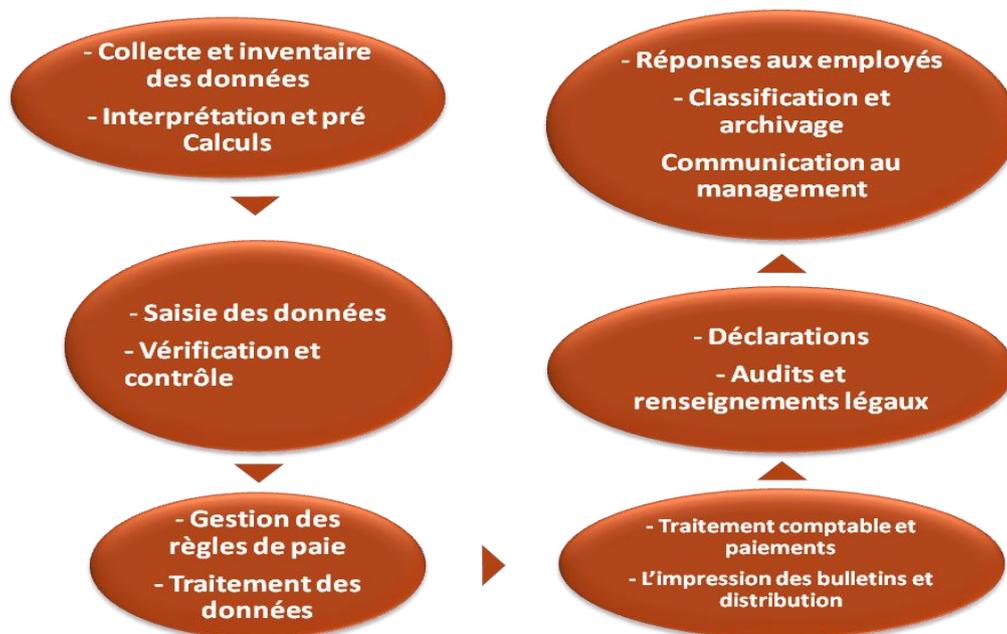
Pour chaque grande fonctionnalité paie et RH (recrutement, formation, évaluation, carrières, ...) et en fonction de la maturité du domaine, des niveaux de services et des prestataires différents sont présents sur le marché.

**Un zoom avec des exemples sur le processus de gestion de la paie et des prestations de services associées (soit purement informatiques, soit légales, soit encore organisationnelles et/ou humaines).**

### La paie

Le processus de chaîne de production de la paie est classique. ADP propose un schéma de synthèse :

Figure 5 – La chaîne de production de la paie



Source ADP, retraité par le CXP, 2009

## Les processus classiques RH

Processus classiques RH pouvant être externalisés, autre que la paie :

### Gestion administrative du personnel

- Utilisation possible de la solution self service on Demand
- Mise à disposition d'un service d'accueil vocal

### Gestion de la formation

- La gestion administrative de la formation peut-être externalisée :
  - Constitution du plan de formation,
  - Gestion des différents dispositifs de formation,
  - Elaboration des supports de présentation aux partenaires sociaux,
  - Etablissement des déclarations comme la "2483",
  - Gestion des relations avec les prestataires et les organismes,
  - Achat de formation,
  - Suivi budgétaire,
  - Gestion des aspects logistiques,
  - Pilotage administratif des processus.
- Le développement des talents via la formation (en fonction de la stratégie et des besoins de l'entreprise) relève plus de prestations organisationnelles et de conseils que d'un support informatique. Mais aujourd'hui les éditeurs de logiciel proposent des solutions pouvant aider à la prise de décision dans ce type de prestation

### Gestion du recrutement

- Sélection des candidats, des CV, ...
- Mise à disposition de solutions informatiques à la pointe des dernières technologies
- Prestations diverses en matière de conseil

### Gestion des frais

- Numérisation et archivage des justificatifs de notes de frais
- Audit
- Récupération de TVA, ...

#### Gestion des temps et activités

- Congés payés
- Mise à disposition d'indicateurs standards (bilan social, indicateurs de suivi d'absentéisme, mesure de productivité, ...)
- Déploiement à l'international
- Intégration au SIRH (communication sécurisée entre le SIRH et les badgeuses)

#### Gestion des rémunérations

- Politique de rémunération
- Administration des stocks options
- Indemnité de déplacement
- Participation et intéressement des salariés

#### Autres domaines RH

- Gestion des retraites
- Prestations de santé et protection sociale
- Gestion des expatriés : expatriation et logement
- Gestion des départs (volontaires, à la retraite, économiques...)
- Evaluation et gestion de la performance
- Communication Interne
- Carrières et plans de succession
- Système d'information RH
- Ensemble de la fonction RH

En conclusion, le domaine fonctionnel paie et RH dispose de nombreux axes pouvant être liés à divers niveaux de prestations d'externalisation. Que ce soit simplement la solution informatique et ses fonctionnalités, la prestation de conseil sur l'organisation des processus de gestion ou la mise à niveau des connaissances légales d'un sujet, la fourchette de possibilité est variée.

Nous verrons que certains acteurs restent positionnés sur du conseil, d'autres sur des prestations informatiques. La génération de prestataires proposant à la fois une expertise organisationnelle/conseil au niveau métier et informatique progresse.

## 5 - Les bénéfices et les risques

### Les bénéfices de l'externalisation

Pour présenter les bénéfices de l'externalisation, il convient de différencier deux grands types de bénéfices :

- ceux liés à l'informatique,
- ceux liés à l'externalisation de fonction.

Dans le cadre de **l'externalisation de ressources (hardware) et/ou application**, il convient de déterminer si l'environnement est dédié ou partagé. Le tableau ci-dessous synthétise les différences et les avantages communs aux deux organisations.

	EXTERNALISATION DE RESSOURCES ET/OU APPLICATION EN ENVIRONNEMENT DEDIE ASP	EXTERNALISATION DE RESSOURCES ET/OU APPLICATION EN ENVIRONNEMENT PARTAGE (SaaS)
SERVEUR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accessibilité de n'importe quel poste connecté à Internet</li> <li>• Travail collaboratif</li> <li>• SI organisé autour de la qualité de service</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infrastructure technologique mutualisée</li> <li>• Serveurs puissants, services de type haute disponibilité</li> <li>• Pas d'installation spécifique, un déploiement rapide</li> <li>• Réduction des coûts de transport et de communication</li> </ul>
VERSIONS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une version du logiciel par utilisateur avec gestion des versions et migrations individuelles</li> <li>• Nécessité de créer des instances en plus du paramétrage du logiciel</li> <li>• Coûts en fonction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Version unique du logiciel</li> <li>• Mise à jour automatique (de façon régulière pour tous les utilisateurs en même temps)</li> <li>• Implémentation rapide : tout est prêt - seul un paramétrage fonctionnel est nécessaire</li> </ul>
SECURITE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sauvegarde et sécurisation des données assurées par l'éditeur (quotidiennement)</li> <li>• Pas de risque de duplication sauvage en interne donc pas de risque de piratage</li> <li>• Hébergement des données chez l'éditeur</li> </ul>	
PAIEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etalement dans le temps d'un investissement initial possible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun investissement important en matériel ou licence</li> <li>• Réduction des coûts informatiques tant en matériel qu'en moyens humains</li> <li>• Facturation en fonction de l'utilisation (on demand)</li> </ul>
COMMERCIAL/SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mises à jour assurées par l'éditeur</li> <li>• Interlocuteurs pouvant être différents (licence, maintenance, service,...)</li> <li>• Commerciaux tournés avant vente et vente de mises à jour</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interlocuteur commercial unique responsable de la qualité de service</li> <li>• Interlocuteurs tournés qualité de service et fidélisation de celui-ci</li> </ul>

Source le CXP, 2009

Dans le cadre **d'externalisation de processus et/ou fonction**, trois types d'enjeux pour le domaine fonctionnel de la paie sont présentés :

- **des enjeux opérationnels :**
  - o faire bénéficier le client de l'expérience métier du prestataire dans des domaines importants pour l'entreprise (juridique, paie, organisation du processus de gestion, ...),
  - o optimiser les processus d'organisation en fonction des "best practices",
  - o accéder aux ressources (bénéficier d'une infrastructure technique puissante, disponible 24 heures sur 24 et sécurisée),
  - o accéder aux nouvelles technologies (se garantir d'avoir un prestataire qui suive les évolutions du marché pour nous).
- **des enjeux stratégiques :**
  - o se concentrer sur son centre de métier et permettre aux salariés de la paie de s'investir dans des fonctions à plus forte valeur ajoutée,
  - o accroître la performance et les compétences de ses collaborateurs,
  - o accompagner et catalyser les pratiques de changement (bénéficier de l'expertise et de la possibilité de prendre du recul).
- **des enjeux économiques (résultant d'une facturation réalisée par salarié) :**
  - o accroître la flexibilité (l'entreprise a moins recours à des ressources supplémentaires en cas de surcroît d'activités ponctuelles),
  - o maîtriser les coûts (l'unité de facturation est directement liée au volume d'activité donné au prestataire),
  - o économiser certaines dépenses (du fait de la mutualisation des moyens et des gains de productivité induits par l'automatisation, la rationalisation et l'accès aux nouvelles technologies).

*Philippe Amand, président d'Idylis, éditeur de logiciels de gestion en mode SaaS écrit : "Le mode SaaS ne représente pas une lutte entre les classiques de l'informatique et les modernes, il n'est qu'une évolution liée à la technologie, une suite logique aux applications d'antan. Le parallèle avec le développement du téléphone portable est frappant. Qui aujourd'hui pourrait envisager un retour en arrière?"*

## Les risques

Dans le contexte d'une externalisation informatique, le système de contrôle et de suivi doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Selon Jean-Louis Bravard et Robert Morgan dans l'ouvrage pré-cité, les quatre dimensions d'un système de suivi et de contrôle (dans le contexte d'une externalisation informatique) sont :

	Composantes au risque <i>Faible</i>	Composante au risque <i>Moyen</i>	Composante au risque <i>Elevé</i>
<b>OBJECTIFS</b>	Objectifs et priorités de l'entreprise  - -	Stratégie d'entreprise  Planification Définition et planification du service	Partenariat  Système informatique -
<b>PERSONNES</b>	- - - -	Département informatique et équipe de gestion du compte en interne  Interfaces définies Rôles et responsabilités définies Structure de réunion et de suivi	Compétences et ressources du personnel  Gestion de la relation - -
<b>PROCESSUS ET PROCEDURE</b>	Cadre juridique  Gestion du changement	Procédures  Gestion du service	Norme et orientation de la stratégie  Gestion financière
<b>PERFORMANCE</b>	- - -	KPI/facteurs clés de succès/accords de niveaux de service  Satisfaction des clients Programme d'amélioration permanent	Suivi des coûts et des bénéfices  Tableau de bord prospectif -

Examinons maintenant les risques liés aux projets d'externalisation de fonction et ceux liés à l'utilisation d'une solution informatique en mode SaaS :

- Plusieurs risques classiques doivent être évalués ou au minimum pris en compte dans les projets d'externalisation de fonction :
  - o dilution des responsabilités,
  - o dépendance,
  - o social,
  - o modification de la structure juridique de l'entreprise,
  - o mauvaise définition des indicateurs de qualité.

Souvent la perte de contrôle est mentionnée comme l'interrogation principale. Elle couvre différents domaines : engagements, sécurité, évolutivité, souplesse, coûts réels et réversibilité.

- Dans le cas de l'utilisation d'une solution informatique en mode SaaS, les risques les plus souvent mentionnés relèvent d'une défaillance sur les points suivants :
  - o COMMERCIAL : pérennité de l'éditeur,
  - o DONNEES : responsabilité vis-à-vis des données informatiques, sécurité et confidentialité des données, duplication des données (par manque de communication entre un système interne et externe et/ou diversité des méthodes de synchronisation – batch d'un côté, web services, mash up, ...), perte de contrôle de l'application, risque de non reprise des données,
  - o TECHNIQUE : fiabilité des connexions, panne de connexion au serveur (mais comme dans un hébergement maison !),
  - o FINANCIER : le coût total de possession semble être moins coûteux les deux premières années du fait d'investissements moindres en termes de licences et infrastructures, mais le rapport peut s'inverser au bout de trois ans du fait d'éléments comptables avec la non-prise en compte de l'amortissement des logiciels et matériels.

## 5 - Les acteurs

Dans le monde des éditeurs, selon "Solutions Logiciels n°7 de avril 2009", on rencontre plusieurs types d'éditeurs :

- les éditeurs n'étant pas encore passés au SaaS et restant donc dans un modèle classique,
- les éditeurs ayant une approche mixte : licence et services en ligne,
- les purs players du monde du SaaS (encore assez rares).

Chaque éditeur propose son modèle :

- passage en mode SaaS de fonctions de logiciels existants,
- services à la demande complémentaires des solutions vendues en licence.

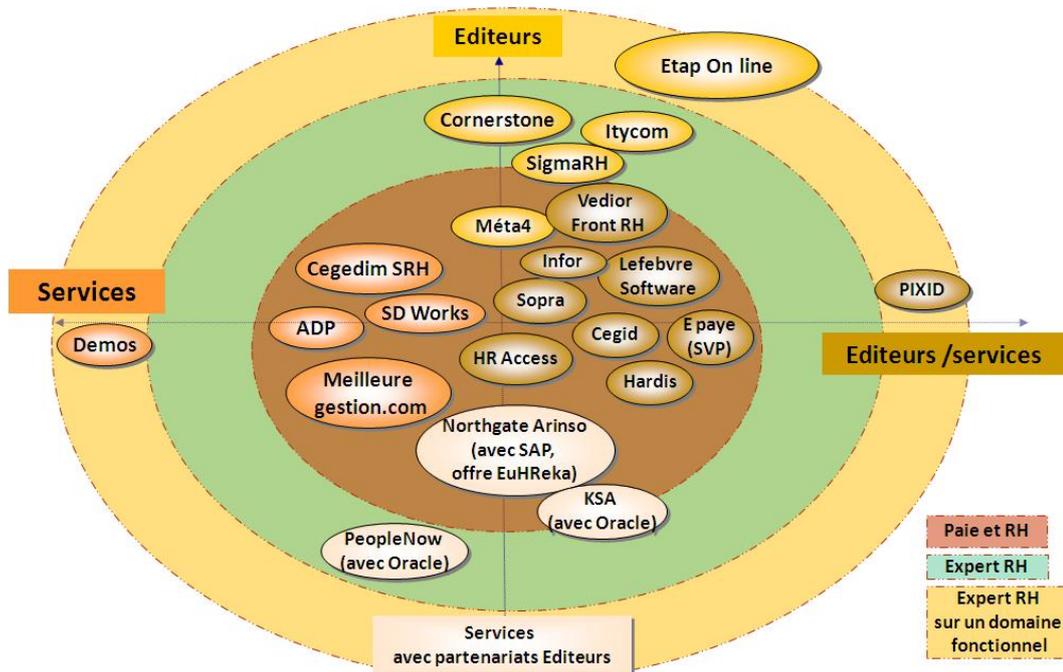
Il existe donc deux grandes approches : le SaaS et le software plus services.

La consultation d'éditeurs dans le cadre de l'étude d'opportunité "Les solutions SaaS et offres d'externalisation pour la GRH" corrobore cette vision des choses. Les acteurs y sont présentés sous deux grands axes :

- **l'étendue de la couverture fonctionnelle** : paie et RH, expert RH (proposant plusieurs fonctionnalités formation, recrutement, gestion des entretiens, ...), et expert RH sur un domaine fonctionnel de niche,
- **l'approche éditeurs/services** : pur éditeur (en mode ASP ou SaaS), éditeurs/services, services avec un partenariat éditeur, ou pur service.

La spécificité du SaaS pour un éditeur ou un ISV (Indépendant Software Vendor) n'est pas seulement technique, mais aussi commerciale et liée au business modèle. L'organisation n'est pas la même : il faut se structurer, former la force commerciale qui souvent ne s'adresse plus aux mêmes interlocuteurs. La politique de rémunération des commerciaux doit aussi être adaptée.

Figure 6 – Typologie des principales solutions dans le domaine Paie et/ou RH

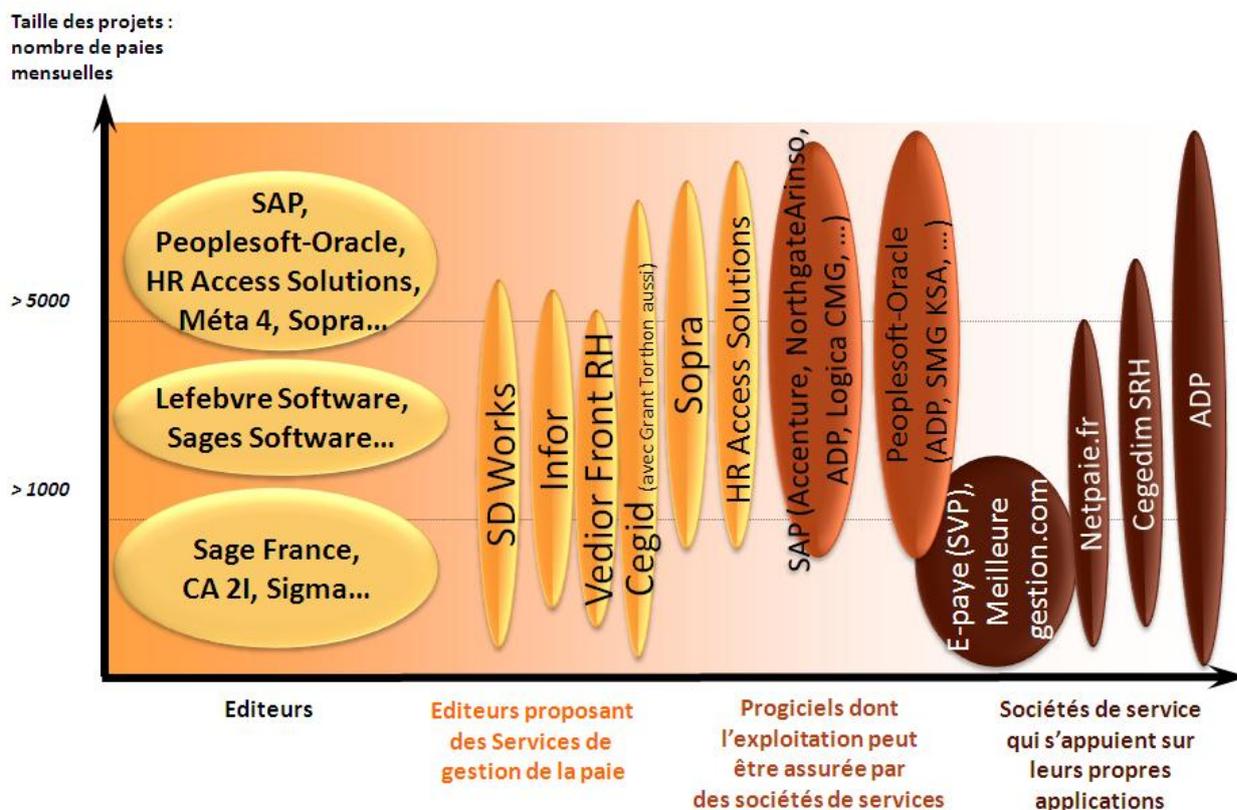


Source le CXP, 2009

Pour le domaine spécifique de l'externalisation de la paie, nous avons identifié quatre grandes familles d'acteurs :

- Acteurs spécialisés en **infogérance de la paie** : ADP/GSI, CEGEDIM, meilleure gestion.com, SD Worx (rachat d'AliciaRH), Netpaye (racheté par Deloitte),...
- **Prestataires de services s'appuyant sur un progiciel** du marché : CMG (avec SAP), NorthgateArinso (avec SAP, offre EuHReka), les structures travaillant avec le progiciel HR Access (IBM, SEMA, CAP GEMINI, STERIA,...), les structures travaillant avec Oracle (KSA, PeopleNow,...).
- Acteurs proposant une **offre de service métier** structurée et une solution informatique : Cegid, e-paye, Infor, Hardis, Sopra, HR Access, Pixid, Lefebvre Software, Vedior Front RH, ...

Figure 7 – Quelques offres paie : du progiciel au service



Source le CXP, 2009

Comme le montre le schéma ci-avant, les acteurs peuvent également être classés par cible de clients, en fonction de la taille de l'entreprise :

- **les acteurs ciblant essentiellement les grands comptes** (plus de 5 000 salariés) : NorthgateArinso (avec SAP), ADP, Sopra, Méta 4, Cédidian aux Etats-unis, HR Access Solutions, Oracle, ...
- **les experts PME** (de 500 à 5 000) : ADP, Cegedim, Cegid, Extensity, Infor, SD Worx, Vedior Front RH, ... NorthgateArinso (avec SAP), ADP, Sopra, Méta 4, Cédidian aux Etats-unis, HR Access Solutions, Oracle,...
- **les éditeurs qui ciblent également les petites PME, les TPE et experts comptables** : Cegid (rachat de Quadratus), ADP (rachat de Micromegas), Extenso (filiale de Deloitte, a racheté Netpaie), Sage, ...

# A propos de

>>>>>

## VEDIOR FRONT RH

1, rond point Victor Hugo  
92130 ISSY LES MOULINEAUX  
Tél : 01 41 08 68 10  
Fax : 01 58 88 11 06  
Contact : [contact@vediorfrontrh.com](mailto:contact@vediorfrontrh.com)



### La société

Vedior Front RH propose aux entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs économiques, des Solutions d'Externalisation pour optimiser le développement de leurs RH. S'appuyant sur l'expertise Paie et RH de ses collaborateurs et sur une plateforme technologique full Web, les Solutions d'Externalisation de Vedior Front RH permettent aux entreprises d'outsourcer les aspects techniques de leurs solutions tout en gardant la maîtrise de leur SI. Avec son offre SIRH global couvrant tous les aspects majeurs de la fonction RH, Vedior Front RH se distingue par son approche complète et intégrée des domaines de la Paie et la gestion administrative du personnel en passant par les principaux outils du développement Humain.

### Moyens et politique de R&D

Vedior Front RH, pionnier des applications Web 2.0 pour l'entreprise, assure l'adéquation des technologies de l'information et de la communication aux besoins de la gestion des ressources humaines.

L'équipe R & D, spécialiste Ajax Web 2.0, de Vedior Front RH, est dédiée au développement des évolutions fonctionnelles et technologiques des solutions pour assurer l'évolutivité de son système d'information ressources humaines.

### Couverture fonctionnelle

Vedior Front RH propose un SIRH Global couvrant tous les principaux aspects de la fonction RH, de la Paie et de l'Administration du personnel aux thèmes majeurs du développement des RH de l'entreprise. Ce SIRH intégré garantit la cohérence et l'homogénéité du SI avec la meilleure productivité. La richesse fonctionnelle, l'interactivité, la souplesse et l'adaptabilité sont les principales caractéristiques du SIRH Front RH, le tout dans une architecture 100 % full Web 2.0.

**Front RH Ressources** : socle commun de tous les produits à travers le dossier salarié unique, évolutif et adaptable. Véritable cockpit de la fonction RH, Front RH Ressources centralise toutes les informations et alertes à l'aide de vignettes, disponibles sur des bureaux et écrans personnalisables par simple paramétrage. C'est aussi le cœur du système d'information décentralisé de la gamme avec ses multiples workflow conditionnels et ses services de reporting et tableaux de bord compatibles avec la majorité des outils bureautiques.

**Front RH Paie** : solution puissante et multi-entreprises qui permet de produire des paies complexes avec de nombreux automatismes pour une productivité optimale des ressources RH. Ce module bénéficie de contrôles automatiques, d'alertes et de diagnostics de paie intelligents permettant de gérer avec un maximum de confort et de sécurité l'activité d'un service Paie. Le suivi des évolutions légales, les états et rapports légaux ainsi que la dématérialisation des déclaratifs garantit à nos clients la conformité aux normes légales et administratives.

### Repères

Date de création : mars 2006  
Nom du dirigeant : Henri Davignon  
Effectif Monde / France : 25  
Chiffre d'affaires Global / France : NC  
Nombre de clients Monde / France : 70  
Nombre de clients Total : 70

### Politique de distribution

Vedior Front RH éditeur et intégrateur commercialise sa solution d'externalisation et services en direct et à l'aide d'un réseau de partenaires distributeurs et intégrateurs de référence. Nous coopérons avec les leaders du marché en vue de fournir des solutions complètes adaptées aux besoins spécifiques de chaque client. Nos partenariats sont conclus avec des distributeurs, intégrateurs et cabinets de conseil spécialisés pour fournir une offre de services :

- assistance à maîtrise d'ouvrage et conseil,
- développement de stratégies de conduite du changement,
- intégration de la solution d'externalisation Vedior Front RH.

## Couverture fonctionnelle (suite)

**Front RH Activité** : permet la gestion dématérialisée des congés et des événements d'absences (Maladies, CP, RTT,...). Il administre la gestion des cycles de travail (individuels comme collectifs), la gestion des compteurs de temps et des formulaires d'absence, le tout au sein de calendrier de présence individuel ou d'équipe. De la demande d'absences, en passant par des mécanismes de validation hiérarchique, toutes les informations sont directement intégrées dans des variables de Paie, simplifiant la génération des bulletins de paie.

**Front RH Carrières** : outil de GPEC de la gamme Front RH : Automatisation des campagnes d'entretien individuel, compétences, carrières, objectifs, 360°..., gestion et suivi de la formation : demandes individuelles et collectives, plans, budgets, bilans, déclaration 2483, gestion des arbres de compétences, fiches de poste, aires de mobilité et recherche d'adéquation homme/poste.

## Les clients

ALTIA, AREVA,  
C.I.A.T., CELIO,  
CHUGAÏ PHARMA,  
COLOPLAST Laboratoire,  
France GALOP,  
GROHE,  
HOTEL EXPLORERS,  
IDTGV,  
JOAGROUPE,  
LEASECOM,  
MALAKOFF MEDERIC,  
MESSIER-BUGATTI (Groupe SAFRAN),  
SERMA INGENIERIE,  
SFD,  
SIPEA Habitat,  
SOLAIREDIRECT,  
TINUBU, UNION FINANCIERE DE FRANCE,  
WESTINGHOUSE...

## Exemples de mise en œuvre

### Compagnie Internationale André Trigano

Forte de son expérience dans l'hôtellerie de plein air, l'industrie et le tourisme, et de son histoire depuis sa création en 1973 par André Trigano, La **Compagnie Internationale André Trigano** est le spécialiste des hébergements toilés et le premier exploitant européen de sites de vacances en plein air. La CIAT n'a pas cessé un seul instant d'innover, que ce soit par la création de sa gamme de produits révolutionnaires ou la création de nouveaux habitats toujours plus design, confortables, fonctionnels et surtout respectueux de la nature. Souhaitant notamment optimiser la gestion de ses RH et favoriser l'implication des managers dans les process Ressources Humaines, la CIAT confie la refonte de son système d'information **RH à Vedio Front RH**. La mise en place de ce SIRH a permis à la C.I.A.T : d'améliorer leurs performances en matière de gestion administrative en décentralisant au niveau des opérationnels ; de mettre en place un Portail RH moderne et utile à chaque manager et collaborateur, au travers notamment de reporting RH et de workflow de validation ; de déléguer une partie de la gestion de leur Paie à Vedio Front RH pour traiter des flux administratifs saisonniers dans la gestion de leurs ressources passant de 500 à plus de 1 000 paies d'une période à une autre ; de bénéficier d'une solution d'externalisation Paie et RH évolutive, collaborative et adaptable en mode externalisé full web 2.0.

### Union Financière de France

**L'Union financière de France** est une banque dédiée au conseil en création et gestion de patrimoine depuis plus de 40 ans. Filiale de la société AVIVA Vie, U.F.F. est forte d'un réseau de 1 200 collaborateurs pour accompagner plus de 140.000 clients lui ayant confié la gestion de 7 milliards d'euros d'actifs à travers une large gamme de solutions (fonds commun de placement, assurance vie, immobilier locatif, épargne salariale ou encore gestion de liquidités...). La force d'U.F.F. réside dans ses équipes, réparties dans 24 agences et 4 directions régionales, où une importance particulière est donnée à la gestion de son capital humain. Dans ce contexte, U.F.F. opte pour les solutions **Front RH Carrières & Front RH Activité** en mode SaaS pour lui permettre de décentraliser ses entretiens individuels et ses processus administratifs, tout en s'affranchissant des problématiques techniques. La mise en place de Front RH Carrières & Front RH Activité a permis à l'U.F.F. : La mise à jour d'un référentiel de compétences de ses ressources (Métiers, Compétences & Expertises) et base de sa GPEC ; L'automatisation de ses processus RH d'entretiens individuels avec alertes, systèmes de validations par workflow et archivage ; L'utilisation d'un portail convivial de gestion des absences ouvert à tous les collaborateurs ; D'améliorer le niveau de service et favoriser la communication à travers ce portail en réponse aux questions de ses collaborateurs ; La mise en place d'un SIRH bénéficiant des technologies les plus récentes du marché (Web 2.0).

## Le CXP, Centre d'eXpertise des Progiciels\* vous aide à choisir vos progiciels et vos solutions informatiques



### Le CXP, une structure unique en Europe

Créé en 1973 sous l'impulsion du Ministère de l'Industrie, par des utilisateurs de grands groupes : Air France, Anotec, Bred, BSN (aujourd'hui Danone), EDF, la RATP et la Société Générale, le CXP sensibilise alors la profession informatique sur l'intérêt du nouveau concept de « package logiciel » et fournit la première méthode de choix d'un produit logiciel. Dédié à l'expertise des progiciels et de leur environnement technologique, le CXP représente une structure originale, unique en Europe.



### Les valeurs du CXP

- ✗ Le souci de l'**objectivité et la fiabilité** des informations publiées,
- ✗ Une **approche pragmatique** des besoins des clients : le CXP a été créé **par des utilisateurs pour des utilisateurs**,
- ✗ La garantie d'une complète et véritable **indépendance** fondée sur le principe déontologique d'objectivité vis-à-vis des fournisseurs.



### Les services CXP : de l'information au conseil

#### LA VEILLE

- ✗ **Des bases de données uniques en Europe** (6 600 progiciels, 2 300 éditeurs, 1 300 prestataires).
- ✗ **Un décryptage et une analyse** de l'actualité du logiciel d'entreprise.
- ✗ De **nombreux événements** : Forum CXP, web-conférences, petits déjeuners, participation à des salons.

#### LES ETUDES

- ✗ Des outils d'aide au choix de progiciel : **le Service Expert** (à découvrir dans ce document).

#### LES MISSIONS DE CONSEIL

- ✗ Rédaction de cahier des charges, consultation des éditeurs, sélection de progiciel, négociation commerciale, assistance à maîtrise d'ouvrage.



### Des experts renommés

- ✗ Les analystes du CXP bénéficient de plusieurs années **d'expérience métier et informatique**.
- ✗ Ils ont mis en place une **methodologie unique et éprouvée** pour évaluer les progiciels.
- ✗ Les études du CXP sont une **référence dans le domaine IT** et servent de sources à de nombreuses publications spécialisées.
- ✗ Ils sont en contact permanent et privilégié avec l'ensemble des acteurs du marché des progiciels : rendez-vous individuels d'expertise, salons, conférences, séminaires.
- ✗ Véritables experts, ils animent également des blogs, des conférences dans des salons professionnels et assurent des cours dans des écoles d'ingénieurs.

●●● La vocation du CXP : aider l'utilisateur final à faire le meilleur choix de ses outils progiciels.

