

LIVRE BLANC

SIRH : gérer la complexité avec simplicité

*Réalisé par Claire-Marie de Vulliod
Senior Analyst, le CXP*

En partenariat avec



SOMMAIRE

1 -- INTRODUCTION	3
2 - RÉSUMÉ	4
3 - CONTEXTE ET ENJEUX	5
1. Evolution du rôle de la DRH	5
2. L'agilité de la solution répond aux besoins des entreprises	6
4 - FONCTIONS ET SEGMENTATION DU MARCHÉ SIRH	7
1. De la gestion de la paie à la gestion des talents	7
2. Typologie des acteurs	8
5- INFOR ANAEL RH : UN EXPERT RH QUI S'ADAPTE AUX BESOINS DES ENTREPRISES	8
6 - INFOR : GESTION DES TALENTS	10
1. Fonctionnalités RH liées mais indépendantes les unes des autres.....	10
2. Processus de gestion RH mis en valeur grâce à une technologie de pointe	11
7 - INFOR : FORCE ET PUISSANCE D'UN OUTIL D'AIDE A LA DÉCISION	12
1. Simplicité d'utilisation du décisionnel RH.....	12
2. Richesse des analyses	13
8- CONCLUSION	14

1 - INTRODUCTION

La gestion des talents n'est pas un processus RH mais plutôt un ensemble de processus RH cohérents destinés à attirer, intégrer, identifier, conserver et développer les talents de l'entreprise. Il s'agit de processus souvent de long terme, à même de créer les conditions d'une croissance durable de l'entreprise.

C'est pourquoi, la gestion des talents diffère singulièrement d'une démarche de GPEC visant principalement à anticiper les restructurations et maintenir l'employabilité des collaborateurs. Cette gestion a un caractère légal tout du moins en France.

La gestion des talents vise un objectif plus large : permettre à une organisation d'acquérir et de maintenir un avantage compétitif basé sur les individus qui la compose et leurs capacités. Et pour les entreprises qui y parviennent, cet avantage compétitif est décisif car il est quasiment impossible pour les concurrents de le répliquer.

Mais qu'est-ce qu'un talent ? S'agit-il exclusivement de collaborateurs identifiés comme des hauts potentiels ou doit-on considérer tous les collaborateurs comme des talents ?

Qu'est ce qui est le plus porteur de valeur dans l'entreprise : focaliser son attention sur un cercle restreint de HIPO ou tenter de révéler et développer le potentiel de chacun à son niveau ?

Doit-on se focaliser sur les compétences managériales, le leadership et la performance, ou les compétences techniques sont elles aussi la clé du succès futur de l'entreprise et parfois la clé de voute ?

Il n'y a pas une réponse unique à ces questions : cela dépend de l'entreprise, de sa culture, de ses valeurs, de sa stratégie pour le futur. Mais généralement l'objectif est toujours le même : créer les conditions pour une croissance dans la durée. C'est un défi d'envergure pour les DRH qui doivent concilier processus de long terme et pression du court terme : pression de la Direction et des marchés financiers, des managers nécessairement impliqués et aussi des collaborateurs qui sont de plus en plus mobiles.

Pour y parvenir, la DRH doit être à même de prouver la valeur ajoutée des dispositifs parfois complexes et coûteux induits par la mise en œuvre de politiques de management des RH et de gestion des talents.

L'ambition d'Infor en tant qu'éditeur de logiciels RH est de fournir aux DRH les outils qui leurs permettront de mettre en œuvre leurs politiques à un coût maîtrisé, d'en piloter l'application, d'en suivre les effets et in-fine d'en démontrer la valeur.

Cyril Peysson, Responsable de Marché SIRH, Infor

2 - RÉSUMÉ

Dans un contexte de mondialisation et de concurrence accrue, les systèmes d'information doivent être conviviaux et souples pour fédérer l'organisation et l'accompagner dans sa dynamique d'évolution et de transformation.

Ainsi, la DRH est passée en quelques années d'un rôle d'expertise administrative à un rôle actif dans la stratégie de l'entreprise.

Pour répondre à ces nouveaux challenges, en réduisant les coûts de leurs propres structures, les entreprises s'équipent de **solutions performantes sécurisées** pour limiter les risques, **ouvertes pour faciliter la décentralisation** vers les managers opérationnels, **en mesure de fournir des indicateurs adaptés et faciles à déployer** (en SaaS par exemple). Elles doivent aussi adapter leur communication aux nouveaux outils proposés par le marché : notamment les réseaux sociaux et les applications mobiles.

Les solutions SIRH suivent l'évolution du marché. Elles s'enrichissent de nouvelles fonctionnalités pour accompagner **l'évolution des technologies** en corrélation étroite avec les **besoins des entreprises**.

L'offre Infor en RH bénéficie des avancées technologiques du groupe. Paramétrable et adaptable, la solution répond aux nombreuses spécificités demandées par les clients.

L'offre se déploie au rythme des besoins des clients tout en offrant une cohérence globale des différents modules entre eux et en particulier pour la gestion des talents.

Au regard des outils d'aide à la décision, là encore, la solution offre une richesse et une simplicité d'utilisation qui s'adapte au degré de connaissance des clients. Ainsi, le SI accompagne la maturité grandissante des services et l'évolution de leur mode de fonctionnement.

Ce livre blanc présente le marché SIRH, le positionnement de Infor HCM et les fonctionnalités qui accompagnent les DRH dans leurs évolutions.

3 - CONTEXTE ET ENJEUX

Dans un contexte de **mondialisation et de concurrence accrue**, les entreprises rationalisent leurs processus de gestion et développent leurs compétences liées à la gestion des talents. Afin d'accompagner cette évolution et l'émergence de ces nouvelles données RH référencées et gérées, il devient de plus en plus essentiel de s'organiser pour mieux communiquer. Les sociétés **recherchent des outils simples et efficaces**. Ces derniers doivent de préférence intégrer les **nouvelles technologies liées aux réseaux et offrir l'externalisation des processus, le développement de plates-formes internationales, le déploiement des outils de décentralisation des fonctions, la mise à disposition d'indicateurs et de synthèses d'aide à la décision**. De si nombreux aspects sont difficiles à aborder dans une même solution.

Les entreprises souhaitent un système d'information qui leur permettra de **gérer naturellement et intuitivement la complexité : automatismes, rationalisations, organisations, partages, multilingue, prise en compte des problématiques locales dans un contexte global**. Il est nécessaire de disposer d'une structure solide et de multiplier les affichages de données et les axes d'analyses, pour que chacun puisse accéder aux données qui le concernent, tout en mesurant son rôle au sein de l'organisation.

Les systèmes d'information doivent être conviviaux et souples pour fédérer l'organisation et l'accompagner dans sa dynamique d'évolution et de transformation.

1. EVOLUTION DU ROLE DE LA DRH

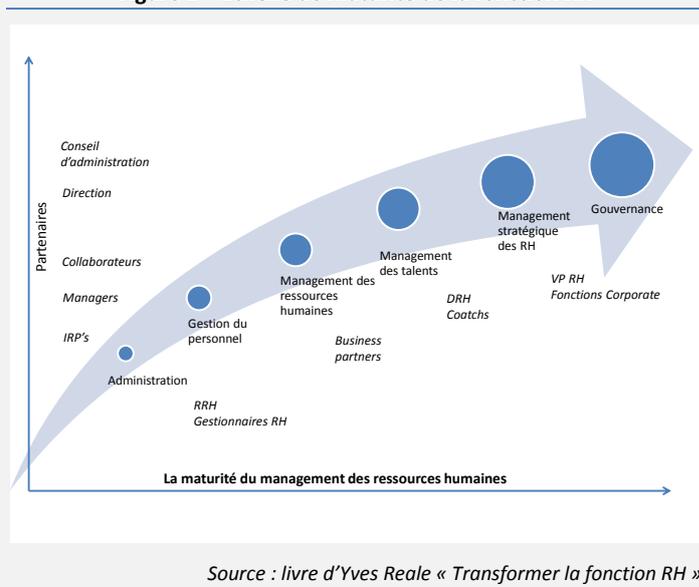
La DRH est passée en quelques années **de l'expertise administrative à un rôle actif dans la stratégie de l'entreprise**. Yves Reale dans son livre « Transformer la fonction RH » décrit cette évolution sous la forme d'une échelle de maturité comprenant six grandes phases. A chacune de ces phases, les acteurs de l'entreprise impliqués dans les processus RH sont différents, de même que la posture de la DRH.

La fonction première de la DRH est celle de « l'expert administratif ». Elle garantit le respect de l'ensemble des contraintes légales et sécurise les processus de gestion fondamentaux de la fonction (calculer la paie des salariés, suivre les congés, les absences...). La DRH manage au quotidien les éléments qui permettront d'établir les bulletins de paie, les déclarations sociales, la 2483, etc. Au cœur du métier de la DRH se trouve également le dialogue social, l'une des missions première de la fonction RH, à laquelle sont associées l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Les seconde et troisième phases aboutissent à un véritable management des ressources humaines qui implique de plus en plus les managers et les collaborateurs eux-mêmes au travers de dispositifs dont ils sont les parties prenantes (par exemple les entretiens d'évaluation centrés sur la performance, les compétences ...).

Dans cette phase, la stratégie à la fois micro et macro de l'entreprise est plus ou moins intégrée. En fonction de cette intégration, la DRH évolue progressivement vers le rôle de Business Partner qui aligne les actions de la DRH au regard des besoins business des opérationnels.

Figure 1 – Echelle de maturité de la fonction RH



Source : livre d'Yves Reale « Transformer la fonction RH »

Elle va plus au contact des individus dans une logique de développement et prépare un terreau favorable au développement des talents jusqu'à un niveau de maturité RH supérieur : le **management des talents**.

Dans la **quatrième phase**, décrite par Yves Reale, la DRH et la Direction Générale et/ou des différentes Business Units communiquent plus étroitement à la faveur d'une vision partagée : pour être performantes, les entreprises innovent, évoluent vers plus de services à haute valeur ajoutée et leur succès dépend de leurs collaborateurs et des engagements volontaires de ces derniers. Elles emploient des salariés mieux formés, conscients de leur valeur sur le marché du travail avec des attentes fortes en matière de développement personnel. Pour les attirer et les conserver, ces entreprises franchissent alors **un autre palier en maturité RH en développant un management des talents**. Cela passe par de nombreuses actions :

- développer la marque employeur,
- mettre en place une gestion des hauts potentiels (en particulier dotés de talents de leadership),
- prendre en en considérations les compétences techniques clés (dont elles sont dépendantes).

Aujourd'hui, certaines entreprises considèrent que leurs avantages concurrentiels reposent sur l'ensemble des talents individuels : la capacité des collaborateurs au travail collectif. Ce type de management des talents s'appuie sur une nouvelle approche du management des RH centrée sur la recherche du bon équilibre entre les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles et personnelles des individus.

Pour ce faire, les DRH vont alors à la « rencontre » des collaborateurs et deviennent des **coachs internes**. Ils mettent en place des **entretiens de développement** architecturés autour des « people reviews » pour accompagner leur évolution dans l'entreprise et celle des managers. La DRH contrôle alors que le management opérationnel développe le capital humain dont il est responsable. Les modes de management évoluent car l'entreprise attache autant d'importance à la qualité du management des hommes qu'à la performance économique.

Les nouvelles technologies et notamment l'émergence des Réseaux Sociaux d'Entreprise, facilitent la transition vers ce stade du management des RH. Elles permettent à l'individu de s'affranchir des contraintes hiérarchiques dans l'entreprise, de mieux communiquer, d'être informé différemment et de devenir « entrepreneur de soi ».

Enfin dans les **deux dernières phases** de l'échelle de maturité des RH, **la DRH est associée à la définition de la stratégie de l'entreprise au plus haut niveau hiérarchique : le Comité de Direction**. Elle partage la vision de la Direction Générale, définit les écarts entre cette vision et le corps social actuel, met en place les actions adéquates pour assurer l'alignement du corps social avec cet objectif et apporte sa contribution au changement. Simultanément, elle déploie des dispositifs visant à améliorer la flexibilité des collaborateurs : l'organisation devient apprenante et l'entreprise plus résiliente.

En synthèse : Le rôle du DRH se complexifie et de nouvelles solutions sont nécessaires pour accompagner le déploiement de ces nouveaux challenges.

2. L'AGILITE DE LA SOLUTION REpond AUX BESOINS DES ENTREPRISES

Pour répondre à ces nouveaux challenges, en réduisant les coûts de leurs propres structures, les entreprises doivent s'équiper de **solutions performantes sécurisées** pour limiter les risques, **ouvertes pour faciliter la décentralisation** vers les managers opérationnels, **en mesure de fournir des indicateurs** adaptés et faciles à déployer (en SaaS par exemple).

Dans ce contexte, les tendances identifiées du marché SIRH au CXP :

- **technique** : développement des solutions de types collaboratifs (réseaux) et mobiles (après le déploiement des self-services Employés, Managers, Responsables RH et les portails).
- **fonctionnel** : enrichissement des fonctionnalités liées à la gestion des talents (gestion de la formation, du recrutement, des compétences et des carrières, ...).
- **décisionnel** : enrichissement des indicateurs de gestion, management, mais aussi professionnalisation des processus et développement de fonctionnalités avancées dans la planification et la simulation. Convivialité des affichages.
- **international** : prise en compte de nouvelles langues, nouveaux éléments légaux dans les pays.
- **service/SaaS** : mise à disposition de nouveaux services aux entreprises : sur la partie technique, paramétrage des solutions mais aussi parfois, proposition de prestations de conseil liées aux déploiements des processus de gestion (analyse, accompagnement au changement, etc.).

Tous ces éléments permettent d'accompagner le nouveau rôle du DRH. Comment est segmenté le marché ?

Caractéristiques de la solution d'Infor :

- **Solution complète** : paie, GTA et RH dont des modules complémentaires originaux (accidents du travail, risques professionnels, gestion des formations de recyclage, dans la GPEC, gestion des habilitations et titre associés, gestion des dotations de matériel),
- **Modularité d'Anael RH** : certains clients utilisent un seul module interfacé avec d'autres solutions du marché : comme Self -service personnel, GPEC ou Formation,
- **Solution multilingue pour la partie RH** : jusqu'à 6 langues en simultané. Traductions proposées en Français, Anglais, Espagnol, Néerlandais, Italien et Slovène,
- **Ergonomie souple et conviviale** : affichage type organigramme,
- **S'interface avec deux solutions verticales Infor ou tout SI,**

4 - FONCTIONS ET SEGMENTATION DU MARCHÉ SIRH

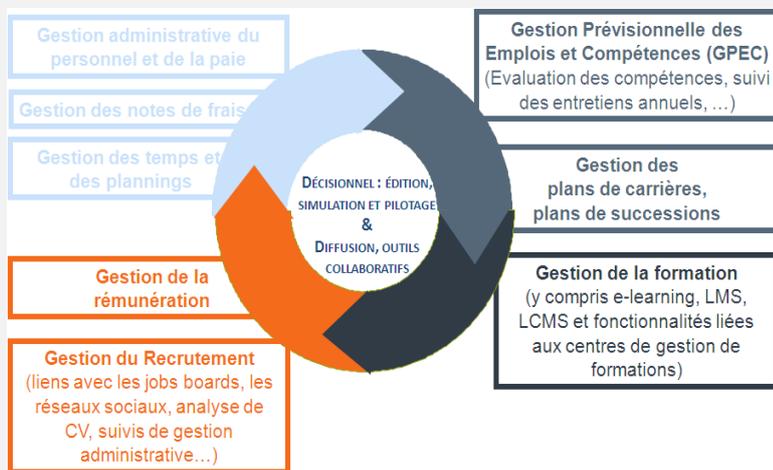
Les solutions SIRH suivent l'évolution du marché. Elles s'enrichissent de nouvelles fonctionnalités pour accompagner l'évolution des nouvelles technologies et les besoins des entreprises.

1. DE LA GESTION DE LA PAIE A LA GESTION DES TALENTS

Aujourd'hui, le marché des Systèmes d'Informations Ressources Humaines (SIRH) couvre trois domaines fonctionnels :

- la Paie,
- la Gestion des Temps (gestion des accès, gestion des pointages, gestion des activités, gestion de la planification manuelle et/ou par optimisation des horaires),
- la Gestion des Ressources Humaines (le recrutement, la formation, la gestion des postes

Figure 2 - Domaines fonctionnels d'un SIRH en 2013 : Au-delà du fonctionnel, des axes de développements phares - décisionnel, collaboratif et mobilité



Source le CXP, étude paie et RH

types et du référentiel de compétences. Depuis quelques années, de forts développements sont aussi constatés autour des fonctionnalités de gestion des évaluations (utilisées pour la gestion des compétences et de la performance), gestion des rémunérations et de la masse salariale, gestion des carrières, mobilité et les outils du décisionnel).

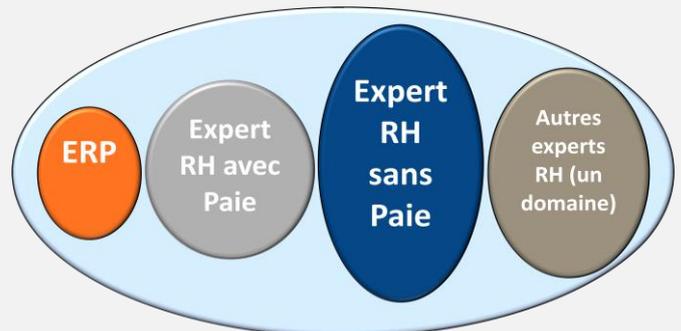
2. TYPOLOGIE DES ACTEURS

Selon le CXP, les acteurs du marché de la Gestion de la Paie et des Ressources Humaines sont répartis dans deux grandes catégories : les spécialistes d'un domaine Ressources Humaines ou de plusieurs et les ERP (Entreprise Ressources Planning ou PGI, Progiciel de Gestion Intégrée) :

- **Les éditeurs experts :**
 - en Paie avec d'autres domaines Ressources Humaines,
 - en Ressources Humaines sans la paie
 - et autres domaines divers de niche
- **Les ERP (Enterprise Ressources Planning ou PGI (Progiciel de Gestion Intégrée)).**

Infor se positionne à la fois comme un acteur d'ERP et un expert RH. Quelles sont ses particularités dans ce dernier domaine fonctionnel ?

Figure 3 - Infor se positionne à la fois comme un acteur d'ERP et un expert RH (avec paie, sans paie et sur un domaine)



Source le CXP, étude paie et RH

5- INFOR ANAEL RH : UN EXPERT RH QUI S'ADAPTE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

L'offre d'Infor est issue de nombreuses acquisitions d'éditeurs d'origines et de cultures très diverses (une quarantaine ces dernières années dont des acteurs qui ont connu leurs heures de gloire comme Baan, SSA, Epiphany, Mapics, Lawson).

Sur le secteur de la RH, Infor commercialise deux offres :

- **Infor HCM Anael (issue de GEAC), solution orientée Mid-Market,**
- **Infor HCM Enwisen (issue de Lawson), solution orientée upper Mid-Market et grands comptes**

Infor Anael HCM, solution globale et modulaire, se déploie au rythme des besoins des clients. Les **fonctions de bases** sont proposées : administration du personnel, paie et déclarations sociales, gestion des temps et planification (par le biais d'un partenariat avec Asys). Dans le but d'accompagner l'évolution du rôle RH, les **fonctions stratégiques** sont aussi mises à disposition des clients qui le souhaitent : gestion du capital humain,

Figure 4 - Infor Anael HCM : solution globale et modulaire se déployant au rythme des besoins des clients



Source Infor

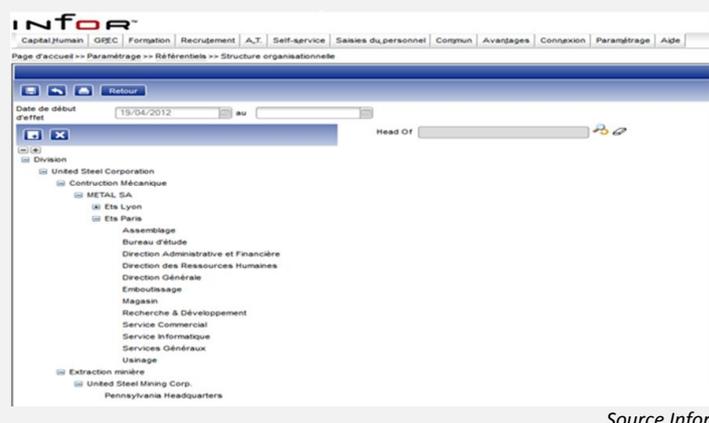
formation, GPEC, recrutement et AT (Accident du travail) et MP (Maladies professionnelles) et risques. Les fonctionnalités de self-service Employé et Manager offrent la possibilité d'aller plus loin dans la réorganisation de la gestion des processus RH et de gagner en **productivité**. Enfin, pour analyser les données et aider les différents interlocuteurs à prendre les bonnes décisions, des fonctions de reporting sont proposées dans le cadre de pilotages.

Ces solutions bénéficient des avancées technologiques du groupe. Il est par exemple possible d'adapter la solution aux besoins sans redévelopper des écrans. Paramétrable et adaptable, la solution répond aux nombreuses spécificités demandées par les clients.

Ainsi, **la structure de l'entreprise paramétrée s'adapte facilement et retranscrit une image fidèle des réorganisations.** En effet, cette solution propose des données datées avec des outils et une ergonomie commune à tous les outils. Elle offre de ce fait une plus grande facilité de gestion.

La figure 4 ci-jointe présente l'écran de l'organisation, avec un affichage type organigramme. Les données peuvent être déplacées par drag and drop ; des listes ou sélections de salariés peuvent être réaffectées en masse à date d'effet dans un nouveau service, ... Tous ces éléments facilitent le travail du gestionnaire. Etudions plus en détail deux axes phares de cette solution : les aspects gestion des talents et décisionnels.

Figure 5 - Infor Anael HCM : Adaptation rapide en cas de changement d'organisation



6 - INFOR : GESTION DES TALENTS

Face à la professionnalisation grandissante de la fonction RH, bon nombre d'entreprises ont aujourd'hui besoin de déployer des processus **Formation/Gpec et entretien/carrière**. Que ce soit pour informatiser des processus existants, répondre aux exigences légales ou professionnaliser des processus RH, un des enjeux communs à tous ces projets se situe dans la **communication des différents modules RH entre eux**. Disposer d'une solution qui offre une visibilité complète et des **liens clairs** entre les différents modules permet d'avancer pas à pas dans la professionnalisation de la fonction. Les différents interlocuteurs bénéficient de liens logiques et d'une vision globale du système mis en place. La transparence et la **visibilité des données** enregistrées dans le système peuvent concourir à la **motivation des différents acteurs**. Ces derniers, chacun à leurs niveaux, **disposent des données qui permettront de faire évoluer leurs compétences et leurs carrières**. Enfin, ceux qui sont les plus avancés, utiliseront ces outils pour **projeter dans le futur les compétences clefs nécessaires et identifier les formations à programmer pour adapter les talents aux nouveaux besoins**.

1. FONCTIONNALITES RH LIEES MAIS INDEPENDANTES LES UNES DES AUTRES

Les fonctionnalités RH proposées sont riches et offrent un panel de possibilités diversifiées devant répondre à différents types de besoins.

Tout d'abord, l'existence de filières offre la possibilité de mieux **gérer les carrières des individus**. Ces notions de filières sont également présentes au niveau de la formation. La figure 5 présente le référentiel ou « book » des postes structurés selon ces filières professionnelles. Ainsi, la solution offre la possibilité de gérer **des passerelles et de développer la polyvalence**. Un système d'héritage permet de gagner du temps à la saisie et offre plus de cohérence au système. Enfin, il est mis à disposition une gestion à deux niveaux : **par poste salarié et par poste budgétaire**.

Pour aller plus loin, les **compétences et postes clefs** peuvent être projetés dans le futur. Au-delà de la structure, la GPEC définissant l'existant et le prévisionnel permet d'identifier les actions nécessaires dans le futur. A partir d'une position il est possible de lancer des prospections. Le workforce Planning offre la possibilité de gérer le quantitatif et le qualitatif ! Deux approches complémentaires sont donc proposées : soit on choisit un angle budgétaire, soit on prend un axe de gestion de workforce Management (gestion qualitative des compétences).

Pour la gestion des entretiens et évaluations, le suivi des compétences ou des objectifs est possible. L'affichage est convivial et graphique : aire/famille/activité et compétences en identifiant différentes catégories (savoir, savoir-faire et savoir-être).

Ensuite, ces éléments de base permettent de définir des métiers passerelles avec des compétences transversales identifiées. D'autres axes personnalisés peuvent être ajoutés : par exemple activités, familles, aires de compétences,... en utilisant le reporting, les éléments sont croisés et peuvent-être analysés sous différents angles.

Les types d'entretiens objectifs long et court termes peuvent aussi être définis. Des analyses automatisées avec des choix de grilles d'évaluations, des types de populations peuvent être créés.

Figure 6 - Référentiel de postes avec un système d'héritage proposé jusqu'à 4 niveaux



Source le Infor

2. PROCESSUS DE GESTION RH MIS EN VALEUR GRACE A UNE TECHNOLOGIE DE POINTE

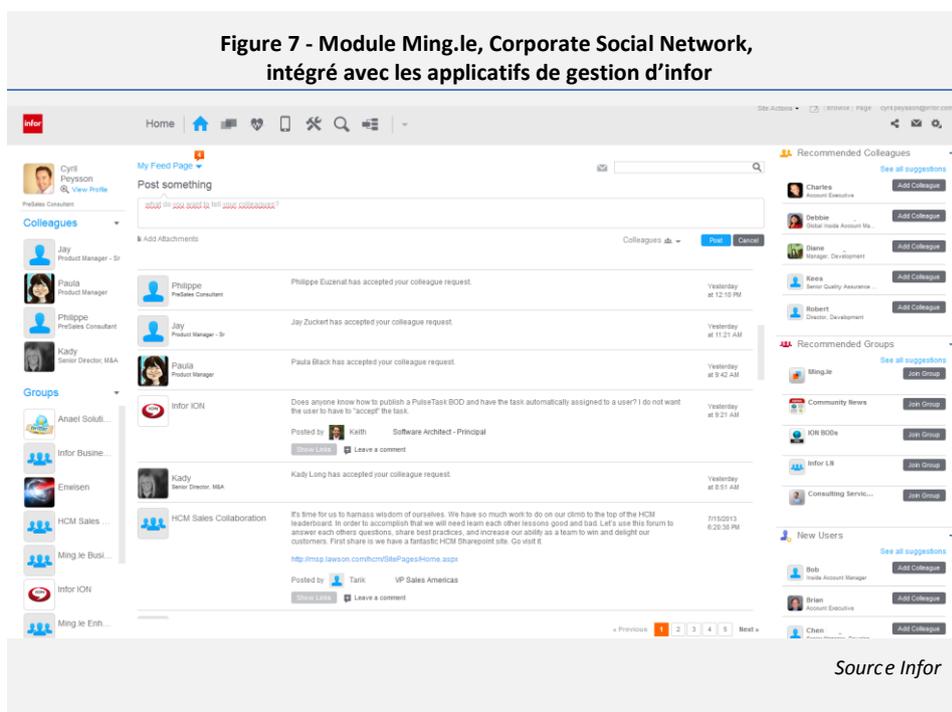
Infor propose donc un niveau fonctionnel qui s'adapte aux besoins des entreprises et permet de gérer de nombreuses situations. Au-delà de cette richesse fonctionnelle, la solution bénéficie d'outils avancés grâce à la technologie mise en œuvre.

Ainsi, des **restitutions visuelles**, mettant en évidence les évolutions, des comparaisons type « **rosaces** » ou « arbres de compétences » pour les compétences par salarié ou collectivement sont aussi disponibles.

Via le **portail**, les salariés sont au courant des formations prévues pour eux et les leurs collègues. La publication de messages, documents et liens url offre une communication en temps quasi réel avec des alertes programmables et une interface conviviale permettant de diffuser facilement l'information, qu'elle soit pratique ou stratégique. Le nouveau **Corporate Social Network** d'infor, MING.LE est intégré avec les applicatifs Infor.

Pour aller plus loin, la **communication s'adapte à l'organisation** : par service ou par Manager. La solution étant intégrée, les listes de destinataires évoluent en permanence avec la mise à jour des liens hiérarchiques (référentiel homme, position et service).

Enfin, Infor propose, aux clients qui le souhaitent, des référentiels de postes standards pour démarrer plus rapidement. Ces prestations de service vont dans le même sens que les modules spécifiques et de niche proposés dans des domaines connexes et d'actualité comme la gestion des notes de frais, la gestion des accidents de travail et des maladies professionnelles, etc.



Si Infor propose une solution de paie et de RH complète, avec une richesse fonctionnelle et des outils adaptés aux besoins des entreprises, nous souhaitons maintenant vous présenter plus en détail les possibilités d'analyse de cette solution. Ces outils répondent à une tendance forte du marché pour accompagner l'évolution du rôle du DRH. Infor met à disposition des entreprises un module de gestion de Business Intelligence à la fois expert et souple dans son déploiement. Nous souhaitons faire un zoom sur les possibilités offertes avec les solutions de Infor.

7 – INFOR : FORCE ET PUISSANCE D'UN OUTIL D'AIDE A LA DÉCISION

Depuis quelques années, les données gérées par les SIRH (Systèmes d'Informations Ressources Humaines) sont de plus en plus nombreuses. Les entreprises ont commencé par utiliser de simples rapports Excel mais aujourd'hui les outils deviennent beaucoup plus sophistiqués et les analyses s'enrichissent. Au début, éditions, tables, métriques, étaient proposées. Aujourd'hui les outils offrent la possibilité d'analyser les données, de les croiser, de les agréger,...dans le but de mesurer, comprendre, contrôler et progresser.

Les outils du décisionnel permettent de transformer les données en information : piloter et agir, dégager les grandes tendances et comprendre, analyser en détail et bâtir un contrôle de gestion RH. L'utilisation concerne à la fois les plans opérationnels, organisationnels et stratégiques. Les données à la fois quantitatives et qualitatives peuvent être analysées pour des besoins à court et/ou long termes.

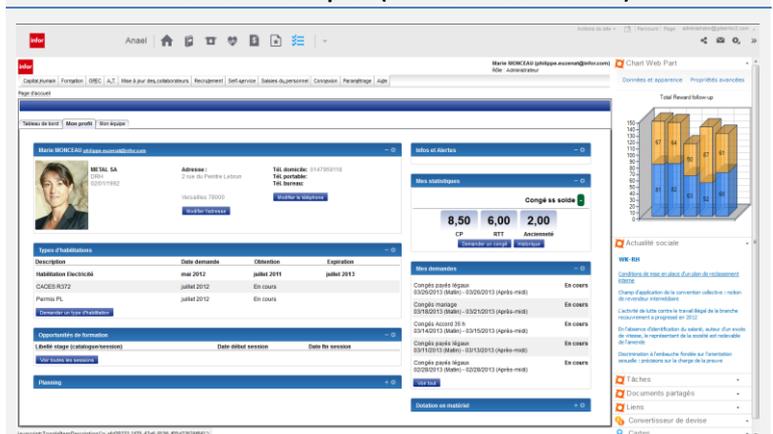
1. SIMPLICITE D'UTILISATION DU DECISIONNEL RH

Excel a souvent été utilisé pour répondre à des besoins ponctuels et est devenu progressivement un outil nécessaire pour agréger les données et suivre certains processus. A l'image d'Excel, Infor propose une solution BI simple d'utilisation qui s'adapte aux besoins de ses clients. Elle permet pour ceux qui en ont besoin de disposer d'un périmètre de données définies sur lequel tous types de croisements et d'analyses sont possibles. Ainsi l'utilisateur dispose d'informations dans un contexte spécifique et en temps réel. La solution propose aussi un accès via le mobile.

Les points clefs de la solution :

- **Simplicité** : une interface possible avec EXCEL,
- **Date d'effet** : Toutes les données sont gérées avec leurs dates d'effet. Cela offre un périmètre d'analyse riche pour répondre à tous les types de besoin de gestion,
- **Confidentialité** : la gestion de la confidentialité est **entièrement automatisée**,
- **Outil de diffusion de rapport** : planificateur de tâches proposé,
- **TCO (Total Cost Investissement)** : résultat avantageux car la solution est intégrée aux outils de gestion. Les connecteurs sont développés et maintenus en même temps que les outils de gestion ! Ainsi, la mise en œuvre est facile et rapide à mettre en œuvre,
- **Interface** : l'utilisateur a le choix d'Excel pour la souplesse, d'Executive pour naviguer aisément dans les données, de SharePoint accessible via le web (intégré automatiquement à workspace et à l'application mobile).

Figure 8 - Des restitutions statistiques conviviales sont proposées dans Anael HCM Workspace (BI in context et flux RSS)



Source Infor

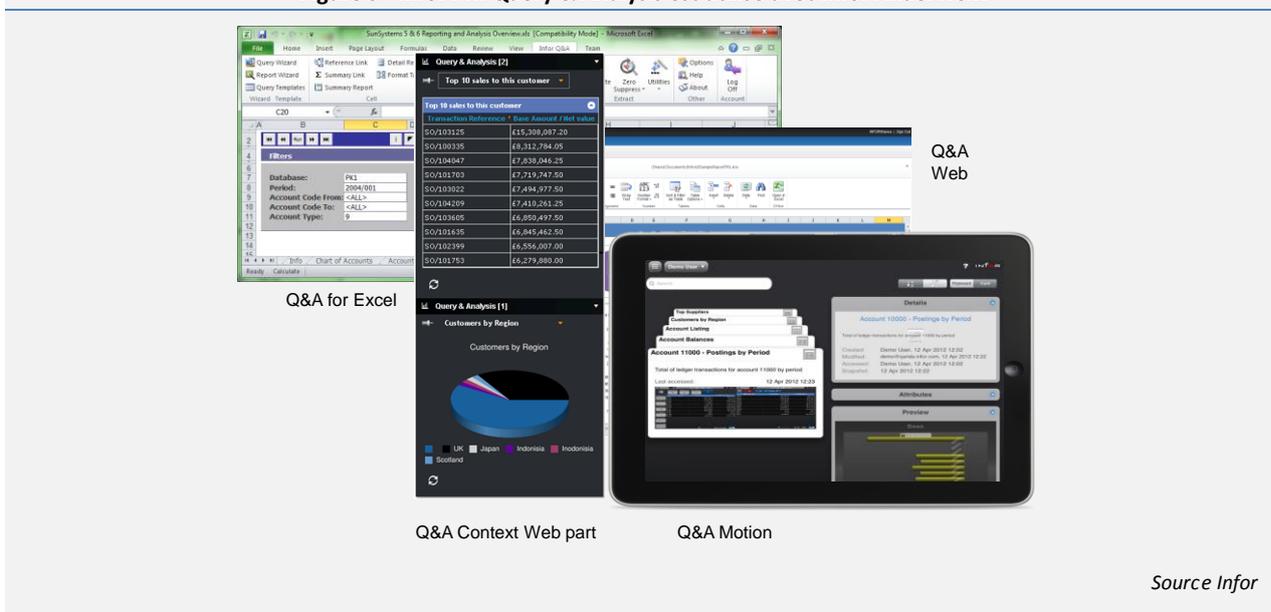
2. RICHESSE DES ANALYSES

La solution décisionnel d'Infor, eu égard à sa structure et à ses avantages, propose aux clients **une solution qui peut s'adapter à différentes demandes**. Le témoignage d'un client Infor, montre comment avec l'utilisation du système des alertes, un **document mail** est envoyé à chaque utilisateur qui reçoit la liste des tâches à mener dans son agence. Le PDG accède aux marges de chacune des agences via un récapitulatif qu'il visionne à travers son mobile.

Un autre témoignage présente un client impressionné par la puissance de l'outil : tout type de données peut être analysé dans le module reporting (croiser des données de paie avec les données RH pour BSI par exemple).

Par exemple, la fonction Executive permet une analyse descendante des données en construisant d'une part les tableaux de bord et d'autre part la manière de les analyser tout en fédérant l'ensemble sur un même écran" (cf copie d'écran Figure 8).

Figure 9 - Infor PM Query & Analysis est utilisé avec Infor Anael HCM



Au-delà de ces approches techniques, sur les domaines fonctionnels, Infor permet avec ces outils de réaliser des analyses de la masse salariale au niveau global et par fonction/profils de rémunération au niveau du détail des collaborateurs. Dans l'étude prospective, des simulations peuvent être calculées pour afficher les mesures et tranches de rémunérations. Le suivi des postes budgétaires, les hypothèses de recrutement, l'extrait de données de paie peuvent chacun être réalisés de façon autonome ou groupée les uns avec les autres.

La solution offre la possibilité de croiser les données de plusieurs sources. Pour favoriser le confort de ceux qui réalisent des analyses, il est aussi possible de dupliquer les bases de données. De ce fait, le gestionnaire travaille dans un environnement sur lequel il peut réaliser tous types d'analyse (comparaison réalisé/prévisionnel, mesure d'écart, drill down, drill up, création de scénario, de simulations, ...). La solution offre des possibilités d'analyse des données globales ou plus spécifiques en fonction des besoins de l'entreprise (calcul en temps réel, travail sur une base de données dédiée alimentée par interface, périmètre de données ciblées ou plus larges, analyse GPEC, analyse de compétences ou d'ETP).

8- CONCLUSION

Face à la complexité grandissante des solutions techniques, fonctionnelles et de services, **Infor s'applique à proposer des processus simples d'intégration à ses clients.**

Le groupe accompagne les entreprises dans leur nouvel environnement de travail en proposant des solutions clefs en main pour déployer les réseaux et les outils de gestion.

La solution d'Infor, au travers d'outils flexibles, (BPM – Business Process Management) et Workflow, offre une souplesse totale dans la modélisation des processus de l'entreprise. Ainsi ces derniers répondent aux spécificités des différents contextes rencontrés.

Infor dispose d'une solution proposant des fonctionnalités avancées en paie et RH qui peuvent être déployées avec ou sans les fonctions plus globales de l'ERP.

Pour répondre aux besoins émergents, l'éditeur propose aussi toute une panoplie de processus de gestion accessibles via un terminal mobile.

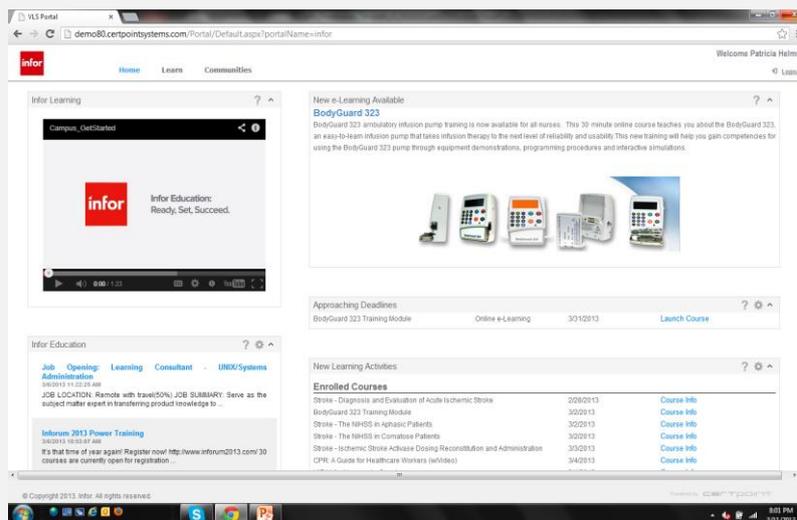
Enfin, rappelons que cette solution RH bénéficie des développements de l'éditeur de gestion, lequel est l'un des premiers acteurs au niveau mondial. La technologie ION va être progressivement intégrée. Elle permet d'enrichir les fonctionnalités métiers proposées, via la richesse des technologies intégrées.

En mars 2013, le Infor a racheté Certpoint qui complète la solution d'une brique e-learning.

Et demain :

Virage technologique d'Infor : intégration des concepts d'Infor10 (**couche middleware commune à toutes les applications d'INFOR caractérisée par 10 composants communs** : interface, espace de travail, analytique, rapports, workflow, gestion des évènements, MDM - Master Data Management -, localisation, mobilité et package intégration).

Figure 10 - Infor e-learning Tool (Rachat de Certpoint en 2013)



Source Infor

A propos de

>>>>>

Infor

72, rue du Colonel de Rochebrune
92380 GARCHES

Contact commercial : Cyril Peysson, Senior Business
Consultant- OCFO
cyril.peysson@infor.com
Mobile : +33 6 30 38 84 73 - Tél : +33 78 87 78 14



La société

Infor est issue de nombreuses acquisitions d'éditeurs d'origines et de cultures très diverses (une quarantaine ces dernières années dont des acteurs qui ont connu leur heure de gloire comme Baan, SSA, Epiphany, Mapics, Lawson). Sur le seul créneau des ERP, il propose à son catalogue pas loin d'une dizaine de produits différents.

Avec quelque 2,6 milliards de dollars de chiffre d'affaires et plus de 70 000 clients, Infor renforce sa place de poids lourd de l'industrie du logiciel : il peut désormais se présenter comme le troisième éditeur mondial de progiciels de gestion.

Nom du dirigeant : Charles Phillips - Chief Executive Officer

Effectif Monde/France : Monde : Plus de 8 000 collaborateurs au niveau mondial, dont 2 500 développeurs, 2 400 consultants et 1 300 experts du support technique. France : 550.

Structure : Infor France, filiale 100 % d'Infor Global Solutions.

3 agences en France.

Organisation régionale : France et Afrique francophone font partie de l'Europe du Sud, subdivision d'EMEA.

Quelques business units mondiales sont en charge de solutions métier très spécialisées.

Implantation : Présence dans 125 pays du globe.

Infor offre les avantages d'une entreprise mondiale disposant d'une présence et d'une expertise locale.

Plus de 70 000 clients toutes offres confondues dans le monde. 3 750 en France.

Des services de mise en œuvre et de support dans plus de 100 pays.

Moyens et politique R & D

Les équipes de R&D (environ 2 500 personnes).

Repères

2011 : Acquisition de Lawson - acteur majeur de l'ERP.

2010 : Acquisition de Bridgelogix, Qurius et Hôtel PMS division d'Amadeus IT Group SA.

2009 : Acquisition de SoftBrands, éditeur de solutions de gestion pour l'hôtellerie.

2007 : Acquisition de Workbrain (RH, système de planification sous contraintes).

2006 : Acquisition de SSA Global qui s'est lui-même bâti en rachetant des solutions et notamment : BAAN (ERP) et EXE Technologies (WMS) en 2003, Arzoon (transport) et Marcam (ERP) en 2004, Epiphany en 2005 (CRM) et Provia (logistique) en 2006.

Acquisition d'Extensity (solutions financières), Datastream (GMAO).

2005 : Acquisition de MAPICS (ERP) puis GEAC (ERP) et Formation Systems (PLM).

2004 : AGILISYS change de nom et devient INFOR GLOBAL SOLUTIONS suite au rachat d'un éditeur allemand portant ce nom (parmi 9 acquisitions réalisées en un an).

2002 : Création de la société AGILISYS issue de l'éditeur américain SCT (System & Computer Technology) qui avait racheté ADAGE en 1992, éditeur d'ERP et FYGIR en 1998, éditeur d'une solution de planification et d'ordonnancement pour les industries du process. 2002 aux Etats-Unis, 2005 en France

Chiffre d'Affaires

Chiffre d'affaires par zone géographique :

- 49% pour le continent américain,
- 42% pour la zone EMEA (Europe, Moyen-Orient, Afrique),
- 9% pour la zone APAC (Asie-Pacifique).

Croissance annuelle : Taux de croissance annuel moyen de 59 % sur sept ans (de 110 millions de dollars US en 2003 à 1,8 milliards de dollars US en 2010).

Politique de distribution

Infor, éditeur et intégrateur, cible des secteurs d'activité (hôtellerie, industrie chimique, ... 12 secteurs référencés) et des marchés divers (PME et grandes entreprises voire très grandes entreprises) en fonction des lignes de produits (une centaine de références).

La solution Infor Anael HCM répond aux besoins Mid Market (de 300 à 3 000 collaborateurs, avec des exceptions à plus de 10 000).

Infor commercialise sa solution au choix pour le client en mode licence, en mode SaaS avec faculté de réversibilité ou BPO (partenaire Grant Thornton).

Pour la maintenance et le support, plusieurs niveaux de services sont proposés (PSO – Prestations de service Outsourcing) : prestations traditionnelles facturées principalement en régie, parfois au forfait ou AMS (Assistance Maintenance Service) avec des contrats de service à la carte.

Infor travaille avec 1 500 partenaires (approche naissante pour la partie paie/RH).

Le groupe est présent dans 194 pays dans le monde (50% du CA réalisé en Amérique, 42% en EMEA et 8% APAC).

Mode de commercialisation : principalement direct en EMEA avec une progression du partenariat (mode indirect).

Descriptif de l'offre globale

- **Business Intelligence (BI)**
- **Gestion de la performance de l'entreprise (CPM)**
- **Gestion de la relation client (CRM)**
- **Gestion des équipements de l'entreprise (EAM)**
- **Progiciel de gestion intégré (ERP)**
- **Gestion financière (FM)**
- **Gestion des ressources humaines (HCM)**
- **Gestion du cycle de vie des produits (PLM)**
- **Gestion de la chaîne logistique (SCM)**
- **Gestion du personnel (WFM)**
- **Distribution**
- **Santé**
- **Métiers de l'hôtellerie**
- **Secteur public**

Couverture fonctionnelle de l'offre RH

L'éditeur commercialise depuis 2000 **Infor Anael HCM**, une solution RH complètement réécrite et pensée dès le départ pour s'interfacer avec d'autres briques du SI des clients (paies de Infor - version Windows, AS400 ou verticalisée pour les intérimaires et la régie/sécurité - ou tout autre système de paie du marché). Cette solution bénéficie des technologies développées par le groupe (dont Infor10 ION à venir en 2013). Elle est modulaire : les clients déploient au choix les fonctionnalités qu'ils souhaitent.

- **Administration du personnel** : entrées/sorties, modifications de dossiers, **éléments variables, pointages, workflow**.
- **Self-service** : Workflow absences et données personnelles, plannings et **saisie des temps avec imputation analytique possible**.
- **Capital Humain** : suivi médical, mandats sociaux, dotations en matériel, titres de séjour et diplômes (**et CV collaboratifs**).
- **Formation** : Budget, plan de formation, sessions, recyclage, pilotage et reporting (dont 2483, 40 tableaux de bords près à l'emploi), workflow disponibles.
- **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences): Métiers, postes, compétences, **habilitations, titres professionnels**, entretiens.
- **Recrutement** : Recherches sur vivier, suivi des entretiens, automatisation des réponses (enrichissements à venir).
 - **AT** (Accidents du travail) et **Risques** : Déclaration et analyses des AT et MP (Maladies professionnelles), évaluation des risques, pénibilité.

Exemples de mise en œuvre

APRR, Groupe autoroutier : construire et d'exploiter des autoroutes et ouvrages à péage qui lui sont concédés par l'État

- Effectif : 4000 salariés
- Enjeux : prévenir les risques d'accident.
- Solution : **Infor Anael HCM, Infor Anael FMS et à venir Infor Query & Analysis**

JOBBERY, Acteur dans le recrutement, l'intérim, la formation, la finance et la qualité

- Enjeux : gérer la problématique de refacturation interne, associée à des besoins importants en termes de gestion analytique, **la marge constituant une donnée essentielle dans les métiers de services.**
- Solutions : **Infor HCM Anael Temporaire, Infor FMS Anael Finance et Infor PM Query & Analysis.**

TRANSAVIA.COM, Compagnie aérienne française indépendante, effectuant des vols au départ de Paris-Orly Sud, Nantes, Lyon et Lille. Marché des vols loisirs non réguliers et services de ligne assurant des liaisons à bas prix, principalement vers des pays du bassin méditerranéen ;

- Effectif 450 salariés.
- Enjeux : mettre en place un système de gestion comptable et financier, ainsi que de **gestion de la paie, performant et évolutif**, capable de répondre aux contraintes de reporting et de consolidation imposées par le groupe dès le début des activités de la compagnie.
- Solutions : **Infor Anael HCM, Infor Anael FMS et Infor CPM**

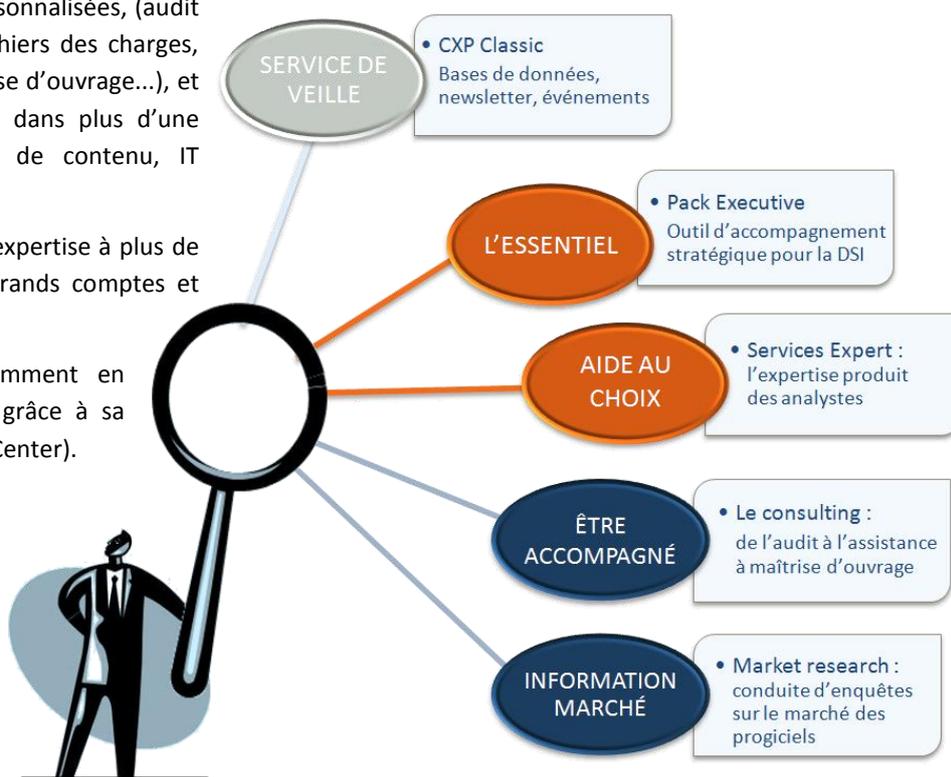
A propos du CXP

Le **CXP** est un cabinet européen indépendant d'analyse et de conseil en logiciels. Leader en Europe, le CXP offre à ses clients un service complet d'assistance pour l'évaluation, la sélection et l'optimisation de solutions logicielles : des études de benchmarking produits, des prestations personnalisées, (audit du système d'information, rédaction de cahiers des charges, consultations d'éditeurs, assistance à maîtrise d'ouvrage...), et des études de marché. Le CXP intervient dans plus d'une dizaine de domaines (BI, SIRH, gestion de contenu, IT management, finance, ERP, CRM...).

Chaque année, le groupe CXP apporte son expertise à plus de 1500 DSI et directions fonctionnelles de grands comptes et entreprises du mid-market.

Basé à Paris, le CXP est présent notamment en Allemagne, en Autriche et en Angleterre grâce à sa filiale BARC (Business Application Research Center).

Le CXP se positionne sur trois grands métiers : COMMUNICATION, ANALYSE et CONSEIL



A propos du domaine RH

Dans le domaine RH, le CXP propose aussi ces trois types d'activités :

- Aide au choix de logiciels,
- Etudes comparatives et avant-projets,
- Accompagnement stratégique du DSI et des directions fonctionnelles RH.

Les thèmes couverts dans les études du CXP en Ressources humaines :

- [Gestion de la paie et des ressources humaines](#)
- [Gestion des Temps](#)
- [Formation et développement du personnel](#)
- [Les outils d'aide à la décision au service de la DRH](#)
- [Gestion de la rémunération et de la masse salariale](#)
- [Les solutions SaaS et les offres d'externalisation pour la GRH](#)
- [Les outils de communication de l'entreprise avec ses salariés](#)
- [Le SIRH en environnement PME](#)
- [La dématérialisation appliquée aux Ressources Humaines](#)

Pour toute information :

Le Service Clients CXP

relation_client@leexp.com

01 53 05 05 90

