



Les systèmes d'information RH

**L'évolution des SIRH
et les bonnes pratiques
en matière de gestion
de projet**

Les systèmes d'information RH

**L'évolution des SIRH et les bonnes pratiques
en matière de gestion de projet**

Sommaire

Quelles sont les tendances observées sur le marché des SIRH ?

- | | |
|--|----|
| Un environnement en pleine évolution pour la Fonction RH | 6 |
| Une forte dynamique d'investissement en matière de SIRH | 8 |
| L'évolution du marché et de l'offre | 10 |



Quelle approche pour votre projet SIRH ?

- | | |
|--|----|
| Les grandes phases d'un projet SIRH | 14 |
| Les points d'attention | 16 |
| Les facteurs clés de succès d'un projet SIRH | 17 |
| KPMG Powered HR, notre méthodologie pour sécuriser vos projets | 18 |



Nos atouts pour vous assister

- | | |
|--|----|
| Notre activité de conseil RH | 22 |
| Notre offre de services | 23 |
| Notre réseau d'experts de la Transformation RH et des SIRH | 24 |





Quelles sont
les tendances
observées
sur le marché
des SIRH ?

Un environnement en pleine évolution pour la Fonction RH

L'agilité et l'innovation sont devenues essentielles pour la survie des entreprises, leur mutation dans une économie en pleine transformation et leur performance future.

Pour être plus agiles, les organisations doivent évoluer radicalement dans leurs modes d'organisation, de management et de culture d'entreprise.

Dans ce contexte, le rôle des Directions des ressources humaines est plus que jamais stratégique.

5 changements majeurs aux implications multiples pour la Fonction RH

Évolution démographique au sein de l'organisation	Évolution de l'environnement économique	Tension sur l'accès aux talents	Changements technologiques majeurs	Un rôle RH en recomposition
Agilité des effectifs Coexistence de générations différentes Diversité culturelle	Règlementation et législation Mondialisation	Attraction, développement et rétention des Talents	Cloud Médias sociaux Applications mobiles et Smartphones Big Data	Repositionnement stratégique de la fonction Centralisation et externalisation des RH

Dans ce contexte d'évolution de son environnement, la Fonction RH doit se transformer, en particulier sur les dimensions suivantes

Optimiser le modèle opérationnel pour plus d'agilité et une meilleure réponse aux évolutions de son environnement

Développer une culture de service pour mieux répondre à l'évolution des attentes de ses « clients » internes

Capitaliser sur la technologie pour gagner en efficacité, améliorer le service rendu et réduire les coûts

Les principales initiatives de transformation RH en 2015



CORE SYSTEME RH



OUTILS COLLABORATIFS



PORTAILS RH



OUTILS MOBILES



HR ANALYTICS

40%

des dirigeants souhaitent changer leur structure RH dans les 2 prochaines années.

Avec comme objectif :

Être plus efficient

66%

Améliorer la qualité

55%

Diminuer les coûts

37%

Une forte dynamique d'investissement en matière de SIRH

88%



vont dépenser autant ou plus sur des technologies RH.

33%



vont développer le périmètre de leurs outils RH.

40%



vont remplacer leur système on-premise HR existant pour une solution SaaS (Software as a Service).

61%



utilisent des technologies mobiles, contre 46% en 2014.

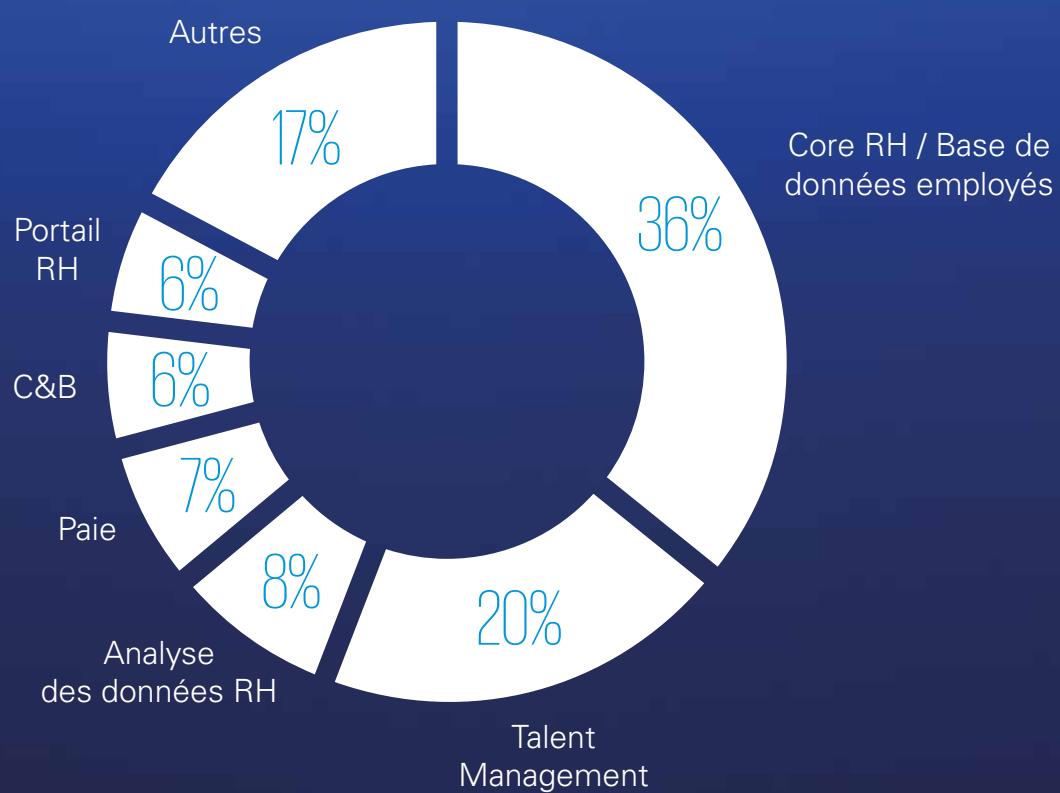
83%



considèrent l'ajout de fonctionnalités comme le principal avantage des SIRH.



Principaux investissements dans les technologies RH



L'évolution du marché et de l'offre SIRH

1

Consolidation du marché et développement de solutions intégrées

Sous le double effet d'une consolidation des principaux éditeurs et le développement permanent de nouvelles fonctionnalités, le marché s'est structuré autour de quelques éditeurs / solutions disposant chacun de points forts et de spécificités propres.

2

Émergence de nouveaux outils digitaux « Best of Breed »

Sur certains sujets insuffisamment couverts par les solutions intégrées, des éditeurs ont développé des solutions innovantes (ex : dématérialisation des bulletins de salaires ou des dossiers du personnel, budget RH, gestion des avantages sociaux).

3

Confirmation du SaaS (ou Software as a Service) comme modèle dominant

Plus de la moitié des entreprises investissent dorénavant dans des SIRH de type SaaS. Ce nouveau modèle change radicalement de la façon de gérer les projets d'implémentation (projets suivant une approche « agile », Focus Opex plutôt que Capex).

4

Développement des Core HR comme brique de base du SIRH

Portées par une amélioration de l'offre des éditeurs sur leur base de données employés et par le besoin des entreprises de disposer d'une vision complète des données de leurs collaborateurs, les entreprises se sont lancées de manière volontariste dans la mise en place ou l'amélioration de leur base de données employés « Core RH ».

5

Orientation client & Self-Service

Les outils se sont développés pour favoriser l'engagement et le développement d'une image de marque interne et externe. Les RH ne sont pas les seuls à utiliser les solutions. Managers et employés deviennent des acteurs clés des processus RH.

6

Poursuite du développement des outils mobiles

Pour répondre à des usages de plus en plus nomades et donner un accès aux collaborateurs ne disposant pas de PC (ex: techniciens terrain disposant de smartphones), les éditeurs ont développé des solutions mobiles de plus en plus ergonomiques.



Et demain

Au-delà de la digitalisation des processus, le marché commence à développer des outils encore plus innovants au services des RH : réalité virtuelle pour la formation, objets connectés pour l'amélioration de la qualité de vie au travail, robotisation pour poursuivre le recentrage des tâches sur plus de valeur ajoutée...



Quelle approche
pour votre
projet SIRH ?

Les grandes phases d'un projet SIRH

Implémentation

Organisation du projet (équipe, gouvernance, planning...)

Approfondissement des besoins (conception)

Configuration / Prototypage de la solution

Tests

Organisation de la reprise des données et développement des interfaces

Accompagnement du changement et préparation du démarrage (communication, formation)

Organisation du support

Sélection du SIRH

Approfondissement des besoins pour chaque domaine fonctionnel du périmètre

Préparation du dossier de consultation

Identification des critères de choix et d'une liste d'éditeurs pressentis

Organisation et suivi de l'appel d'offre

Analyse des offres et préparation de la décision

Cadrage du projet

Clarification du périmètre global du projet (fonctionnel, géographique, populations, etc.) et de la stratégie de déploiement

Définition du « Case for change » (Pourquoi le changement ? Pourquoi maintenant ? Risques à ne rien faire ?)

Validation des éléments budgétaires (coûts, bénéfices...)

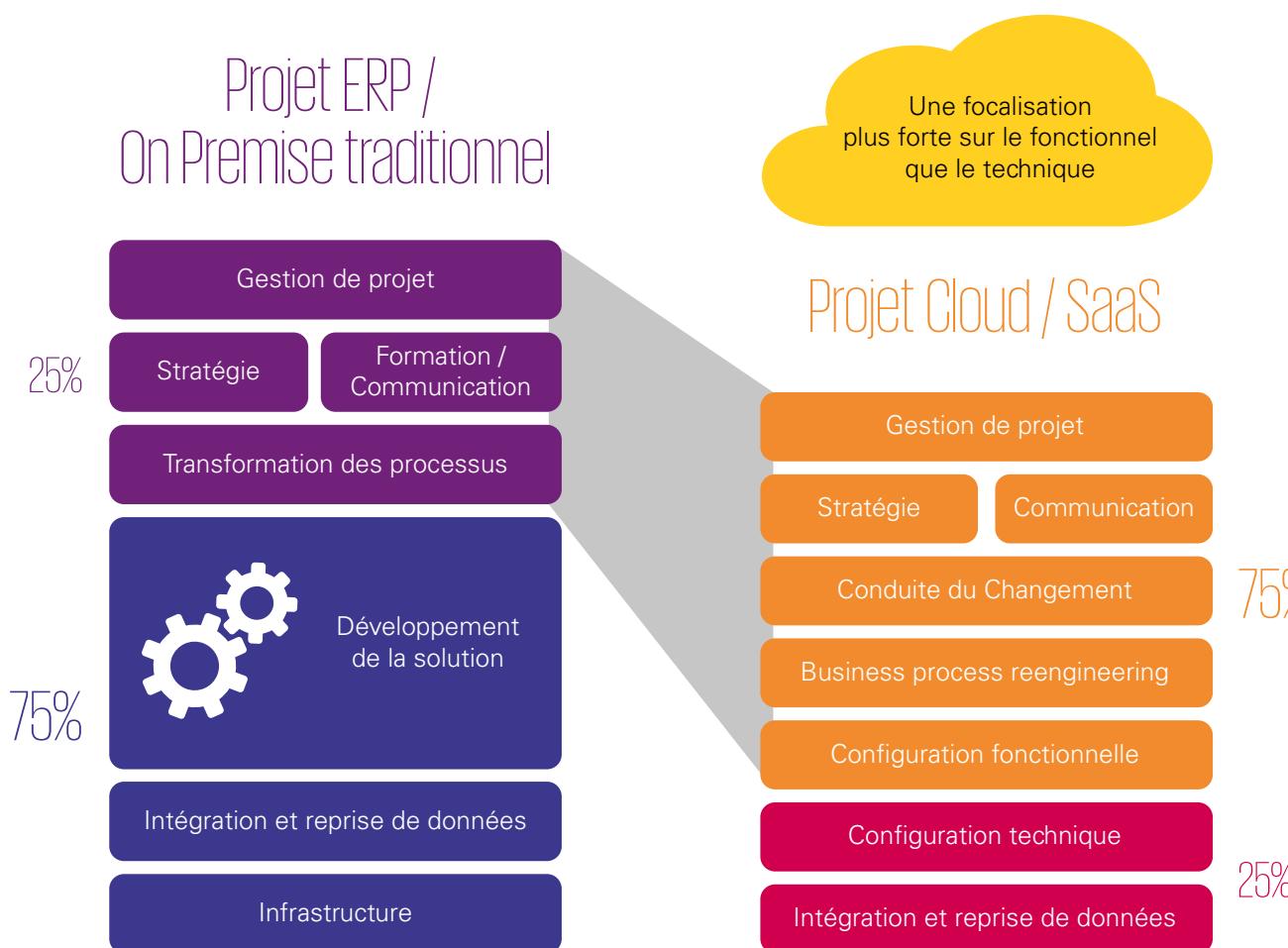
Organisation de la décision de lancement du projet

De nouvelles approches plus agiles pour la phase d'implémentation

Les projets de mise en place de solutions sont très différents des projets de type ERP / On Premise.

Les projets se caractérisent par :

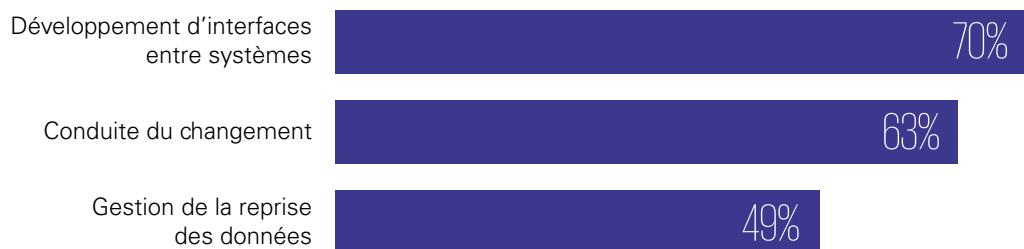
- > une approche agile en quelques itérations (trois en général) qui permet aux utilisateurs de découvrir la solution dès le début du projet) ;
- > une focalisation sur les aspects fonctionnels plutôt que techniques.



Les points d'attention

Malgré la simplicité d'implémentation des nouveaux outils, les projets nécessitent de respecter certains points de vigilance.

Les 3 plus grands défis pour réussir le déploiement d'un SIRH de type SaaS



La conduite du changement est clé pour la réussite du projet.
Plusieurs facteurs peuvent mettre le projet en risque :



Les facteurs clés de succès d'un projet SIRH

Les entreprises qui ont mené avec succès un projet de mise en place d'un SIRH respectent généralement les principes suivants :



Rester au plus proche de l'offre standard des solutions, tout en respectant ce qui est spécifique à votre organisation et votre industrie.



Synchroniser le projet avec les objectifs stratégiques de l'entreprise et les autres initiatives de transformation de l'organisation.



Piloter le Business case pour confirmer l'impact de la transformation et s'assurer de la rentabilité du projet avant, pendant et après le projet.



Accompagner la fonction RH dans son appropriation de leurs nouveaux outils.



Analyser les résistances majeures au changement et mettre en place un plan d'accompagnement du changement adapté en particulier auprès des managers et employés.



Impliquer l'ensemble des parties prenantes clés dans le design et l'implémentation du changement (Finance, Juridique, Achats, IT, Managers, Employés...).

KPMG Powered HR, notre méthodologie pour sécuriser vos projets

Pour faciliter votre projet d'implémentation, KPMG a mis en place une approche innovante, KPMG Powered HR, tirant parti de toutes nos expériences passées et des meilleures pratiques des entreprises.

Grâce à KPMG Powered HR, nous vous accompagnons sur l'ensemble des dimensions de la mise en place de votre SIRH Cloud, vous permettant de vous concentrer sur les activités stratégiques à plus forte valeur ajoutée.

De quoi s'agit-il

Une solution complète basée sur les meilleures pratiques, intégrant les éléments clés pour votre transformation RH (modèles opérationnels et processus RH, tableaux de bord et indicateurs de performance, organisation et rôles) dans un environnement préconfiguré.



En quoi est-ce différent

KPMG Powered HR s'appuie sur des technologies **Cloud** (Oracle Cloud HCM, Workday) pour construire un **système préconfiguré**.

Powered HR fournit un système intégrant près de **80% de la configuration finale**.

... pour se focaliser sur les éléments réellement clés à adapter à votre contexte et votre organisation (les **20% restants**).

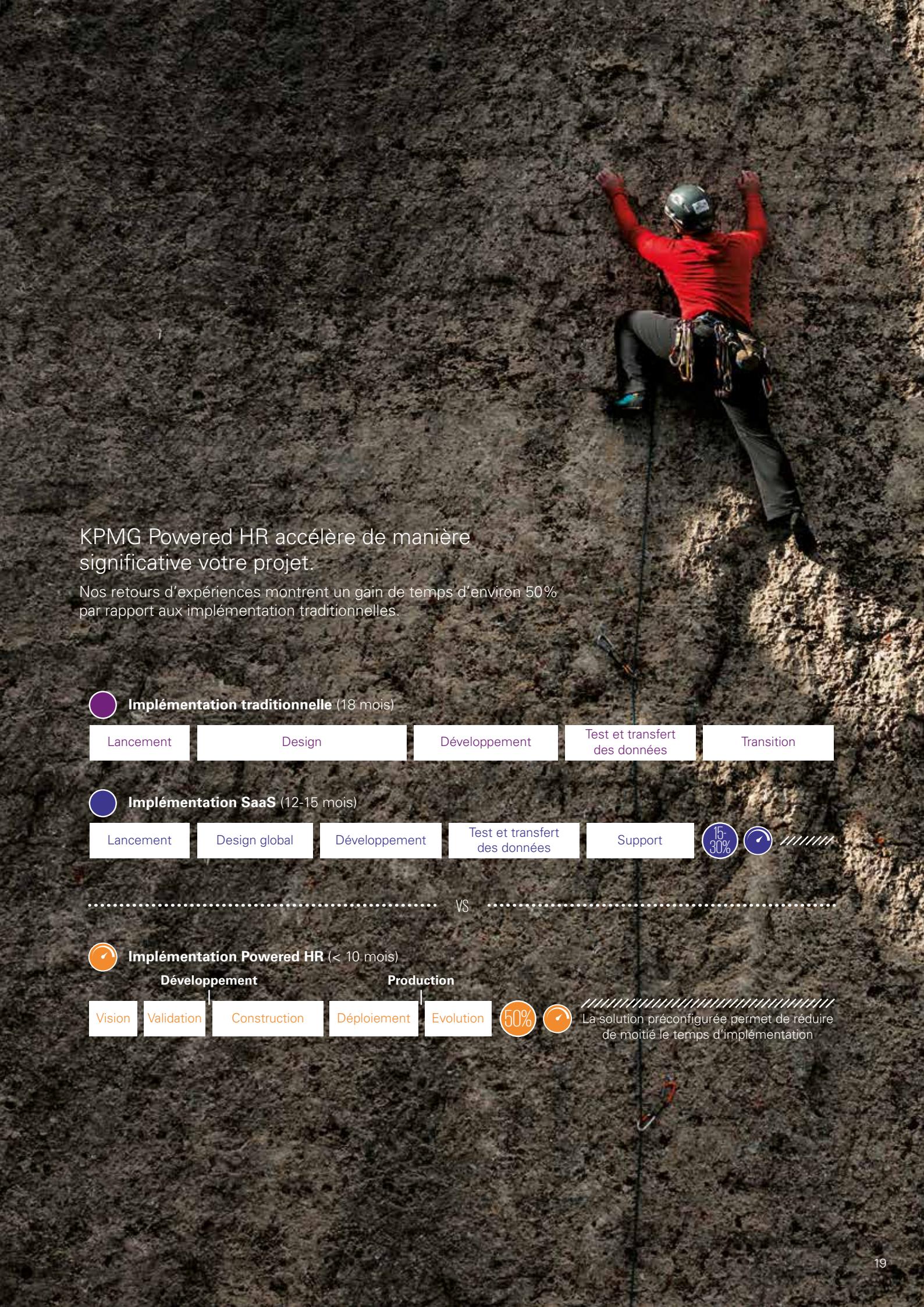
Quels avantages

Une mise en œuvre plus rapide.

Un accès direct aux meilleures pratiques du marché.

Une diminution des coûts et la sécurisation du retour sur investissement.

Une meilleure maîtrise des risques projets.



KPMG Powered HR accélère de manière significative votre projet.

Nos retours d'expériences montrent un gain de temps d'environ 50% par rapport aux implémentation traditionnelles.

Implémentation traditionnelle (18 mois)

Lancement Design Développement Test et transfert des données Transition

Implémentation SaaS (12-15 mois)

Lancement Design global Développement Test et transfert des données Support 15-30%

Implémentation Powered HR (< 10 mois)

Développement

Vision Validation Construction

Production

Déploiement Evolution

50%

La solution préconfigurée permet de réduire de moitié le temps d'implémentation



Nos atouts pour
vous assister

Notre activité de conseil RH



Une empreinte mondiale

People & Change est un réseau international composé de 1 300 professionnels, spécialistes des grands projets de transformation de la Fonction RH et de l'accompagnement du changement.



Une attention portée sur les faits et les données de l'entreprise

Nos analyses s'appuient sur l'exploitation des données RH de l'organisation, et leur corrélation avec les données finance et métiers, pour définir les plans d'actions RH qui auront le plus d'impact.



Notre expertise avérée

Si la confiance de nos clients est une marque clé de reconnaissance de notre expertise, le cabinet a également été reconnu comme un des leaders du Conseil RH en étant classé par Kennedy dans le top 3 des cabinets de conseils spécialistes de la Transformation RH.



Nos accélérateurs

Nous avons mis en place des outils partagés par l'ensemble des consultants de notre réseau pour servir d'« accélérateurs » de nos projets clients (ex : benchmarks, modèles opérationnels « best practices », outil de gestion de projet agile, environnement technique...).



Les talents comme levier stratégique

Au-delà des considérations techniques, la réussite des projets de transformation passe avant tout par l'humain. Nous considérons l'ensemble des talents de l'entreprise comme les catalyseurs de cette réussite.



Nos alliances stratégiques

Tout en préservant notre indépendance, nous avons conclu des partenariats globaux avec les fournisseurs de solutions technologiques RH. Au travers de ces partenariats, nos consultants sont formés sur les principales solutions RH du marché afin de vous apporter le conseil et le support que vous attendez.

Notre offre de service

PEOPLE - ENGAGEMENT - LEADERSHIP - INNOVATION - CULTURE - DIGITAL

Big data RH

Planification stratégique des ressources

Analyse des données RH

Optimisation des ressources

Transformation de la fonction RH

Stratégie de gestion des talents et de la performance

Attraction et rétention des talents

Formation et développement

Gestion des compétences et du parcours de carrière

Politique de reconnaissance et de rétribution

Gestion des talents

Stratégie de gestion des talents et de la performance

Attraction et rétention des talents

Formation et développement

Gestion des compétences et du parcours de carrière

Politique de reconnaissance et de rétribution

Conduite du changement & Culture

Alignement du leadership, mobilisation et engagement

Accompagnement de la transformation managériale et culturelle

Techniques de facilitation et de communication innovantes

Structuration et déploiement de plan de conduite du changement

Innovation organisationnelle

Conception de modèles organisationnels

Développement de programmes de leadership

Déploiement de nouvelles méthodes de travail

Innovation collaborative

Nos
Atouts

- ✓ Des équipes dédiées, expérimentées et pluridisciplinaires
- ✓ Des méthodologies robustes et éprouvées
- ✓ Une approche sur-mesure et pragmatique
- ✓ Une démarche participative et de co-construction

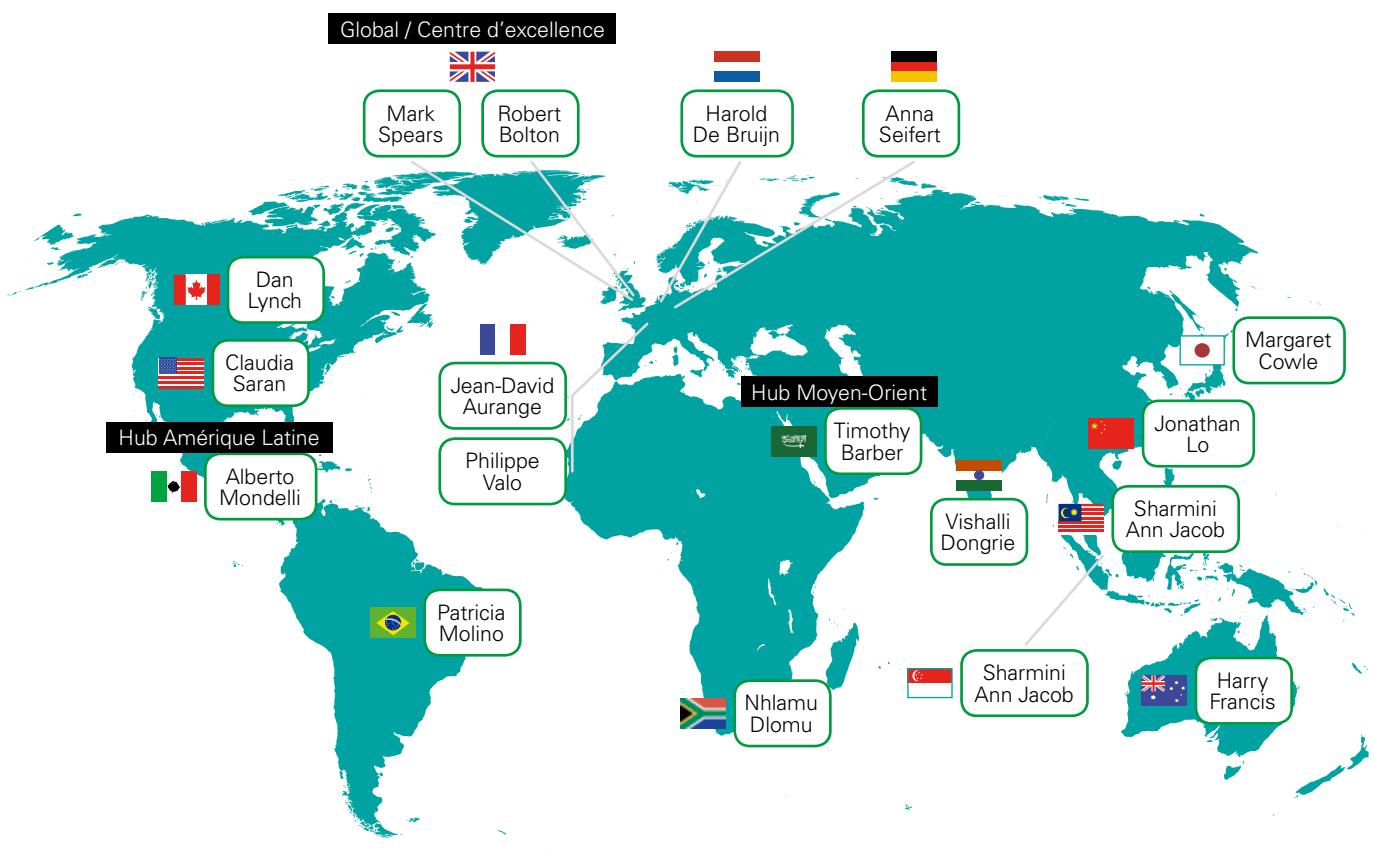
Notre réseau d'experts de la Transformation RH

Pour vous accompagner dans vos projets de Transformation RH et SIRH, KPMG dispose d'un réseau d'experts en France et dans le reste du monde.

Nous disposons au sein de ce réseau de nombreuses expériences de déploiements de SIRH et de plus de 400 consultants experts des principales solutions du marché.

+ de 1300

consultants spécialisés
en Transformation RH



+ de 400

experts des SIRH dans le monde

notes



Contacts

Jean-David Aurange

Associé

Tél. : +33 (0)1 55 68 88 61
E-mail : jdaurange@kpmg.fr

Phillipe Valo

Directeur

Tél. : +33 (0)1 55 68 29 10
E-mail : pvalo@kpmg.fr

kpmg.fr

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG France est le membre français du réseau KPMG International constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse (« KPMG International »). KPMG International ne propose pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2016 KPMG France. KPMG France désigne un ensemble de sociétés opérationnelles juridiquement distinctes. KPMG France est le membre français du réseau KPMG International constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques déposées ou des marques de KPMG International. Imprimé en France. Conception - Réalisation : Advisory - OLIVER - Mai 2016.

Crédit photos : iStock / Getty