



SAP SuccessFactors

Le SIRH qu'il vous faut

www.irhbyacton.com





SAP SuccessFactors

C'est quoi ?

2001

Création de
SuccessFactors

2012

Rachat par SAP pour
3.4 milliards de \$

Système
tout intégré

Objectif

Augmenter la
productivité et la
performance de
vos employés

Raison d'être

Les solutions hébergées sur
le cloud sont développées
pour faciliter le quotidien
des clients SAP gérant
les RH à l'international.

Aperçu des modules



Une gamme complète de modules

Onboarding

Performance & goals

Employee Central Payroll

Recruiting

Employee Central

Succession & Development

Compensation

Learning

Un savoir-faire reconnu



Leader
sur le marché

CHIFFRES CLÉS

En 2012

+ 3 500
clients

+ 15 millions
utilisateurs

Présent dans

+ 168
pays & territoires

En 2022

+ 12 000
clients

+ 191 millions
utilisateurs

Présent dans

+ 200
pays & territoires

Une entreprise **responsable**



SAP SuccessFactors s'engage
dans différents domaines

Santé & bien-être

Écoresponsabilité
Égalité des sexes
& des salaires

Croissance économique

Conditions de travail
décentes

www.irhbyacton.com

IRH conseil spécialisé sur **SuccessFactors**



Le point de vue d'IRH :

"SAP SuccessFactors est le SIRH optimal pour développer votre entreprise à l'étranger en garantissant une harmonie et une cohésion des processus RH"

**SuccessFactors
propose un système
puissant pour la paie**

Employee Central Payroll
est utilisé pour la paie
dans plus de **47** pays

**SIRH en constante
évolution pour
répondre aux
exigences clients**



Une question ? Un projet ?

contact.irh@actongroup.com

www.irhbyacton.com

Suivez nos actus !





SAP SuccessFactors Forces & atouts



www.irhbyacton.com



Un modèle de gouvernance hybride



→ SuccessFactors est le **seul** SIRH capable de fonctionner en mode **hybride**

3 Modèles de gouvernance distincts :

- Consolidant
- Distributif
- Hybride

Consolidation
des informations

Transmission
des informations aux
différentes filiales

Une gestion des postes unique



Position
management

**LA MEILLEURE
EXPERTISE
DU MARCHÉ**

La succession de postes
est l'offre historique de
SuccessFactors

SuccessFactors
est le seul SIRH
du marché
proposant la
**gestion de
postes**

www.irhbyacton.com

Un outil intégré et une base de données unique



Base de données relationnelle

interrogeable par des API
(Application Programming Interface)

Des modules qui
communiquent
tous entre eux

Les forces d'IRH sur **SuccessFactors**



Le cabinet de conseil expert en
AMOA SuccessFactors, en
France et à l'international

Toutes nos ressources
sont dédiées au
déploiement de projets
internationaux de SIRH
SuccessFactors

+40 projets SAP
SuccessFactors
menés à bien

Une équipe de
+30 consultants



Une question ? Un projet ?

contact.irh@actongroup.com

www.irhbyacton.com

Suivez nos actus !





SAP SuccessFactors

Modules principaux



Partie 1.

www.irhbyacton.com





Module Employee Central

Module Core RH de SAP SuccessFactors

Module clé des
SIRH centralisant
les informations
administratives
de gestion du
personnel

Objectif

Gérer la **vie administrative**
du collaborateur, de la création
à la clôture du contrat de travail

Spécificités

- Module multi-règlementaires
au **niveau international**
- Gestion d'un modèle de
données **hybride**
- Module **pivot** autour duquel
gravite les autres modules

Atouts

- Localisation des **données**
- Flux d'information **sécurisé**
- Création de **référentiels**
- Reporting plus **fiable**

Les tips & points d'attention

D'IRH



1

Préparer les référentiels
en amont (métier, poste,
emploi, compétences)

2

Bien préparer les
interfaces avec les
systèmes de paie
locaux

3

Bien anticiper les
phases de **reprise**
de données

4

→ Préparer l'argumentaire
pour vendre EC aux pays
car la valeur ajoutée
métier n'est pas toujours
évidente

5

EC est le **module le plus**
complexe, le plus cher et le
plus long à mettre en place

6

EC est le module qui
nécessite le **plus haut**
degré de localisation

Module Recruiting



Objectif

Attirer, identifier et recruter
les meilleurs talents

Spécificités

- Meilleure offre du marché en terme de **quantité**
- Publication des offres sur différents jobboard : **+4 000 sources** et dans **+80 pays**
- Création de **sites web carrière**
- Permet de suivre l'évolution des cooptations **directement dans l'outil**
- Intégration avec les outils d'**onboarding** et le **Core RH**

Atouts

- Respect du **RGPD**
- **Industrialiser les processus** de recrutement
- Bénéficier d'**analyses détaillées** par poste, source, ou selon d'autres catégories
- Suivre les campagnes de recrutement en **un seul et même endroit**

Le **module recruiting** s'interface avec de nombreux outils externes, comme les **solutions d'onboarding** ou la **vérification des antécédents pour les salariés** (exemple aux USA avec le background check - vérification du casier judiciaire)

Les tips & points d'attention D'IRH



1

Définir en amont
les phases avec les
outils externes

2

Travailler de concert avec
le **service communication**
pour construire un **site
web carrière** avec une
marque employeur
attrayante

3

Le module recruiting **couvre
les contraintes légales
spécifiques à de nombreux
pays** (obligations légales
des contrats)

4

Compte tenu de la
puissance de l'outil, **bien
vérifier l'adaptation à la
réglementation locale au
regard du RGPD**

Module Learning



Learning Management System (LMS)

Objectif

Répondre aux **besoins de formation** et de développement des compétences des collaborateurs

Spécificités

- Créer des contenus de **formations personnalisés et suivre les progrès** des formations en ligne
- Proposer des **méthodes d'apprentissage mixte**
- Renforcer la **conformité réglementaire et réduire les risques juridiques**
- Stocker l'**historique et les certificats** des formations
- **Administrer les activités** de formation

Atouts

- Motiver les employés
- Permet la montée en compétence des collaborateurs
- Permet de développer une culture d'apprentissage fondée sur des approches communes au sein des organisations tout en respectant les pratiques locales

Les tips & points d'attention D'IRH



1

Créer une **communauté de Learning Administrators** afin de garder un lien avec les équipes locales et **partager les best practices**

2

Concevoir un **calendrier (plan) de déploiement détaillé** tout en mentionnant les grandes étapes, leurs milestones et les acteurs concernés

3

Identifier, harmoniser et valider les processus métiers groupe et locaux avec les équipes RH/formation

4

Prévenir les équipes de formation de la **nécessité d'établir un nouveau plan de formation** qui sera ensuite accessible dans le LMS



Une question ? Un projet ?

contact.irh@actongroup.com

www.irhbyacton.com

Suivez nos actus !





SAP SuccessFactors

Modules principaux



Partie 2.

www.irhbyacton.com





Module

Performance & Goals

Objectifs

- Assurer l'alignement de la **stratégie d'entreprise** et des **objectifs individuels et d'équipe**
- Améliorer la **performance des collaborateurs**
- Identifier et suivre les **meilleurs talents**

Spécificités

- Fixation des **objectifs individuels et d'équipe**
- Création de **campagnes d'évaluation**
- Suivi de la **performance**
- Alignement avec la **formation** et la **rémunération**

Atouts

- Suivre en temps réel les **objectifs à réaliser**, ceux **en cours** et ceux **terminés**
- Demander et recueillir des **feedbacks en continu**
- Bénéficier d'une visibilité sur la **fréquence** et la **qualité** des entretiens individuels

Les tips & points d'attention D'IRH



1

Déployer les modules
Performance & Goals et
Succession & Development
ensemble pour une **couverture**
fonctionnelle optimale

2

Activer l'outil **CPM** (Continuous
Performance Management)
pour **plus de précision et de**
granularité tout au long de
l'année sur les activités,
succès et feedbacks des
collaborateurs

3

La multiplicité des formulaires
implique une charge de
maintenance et de préparation
de campagne plus importante !

**Pensez à harmoniser vos
processus**



Module Succession & Development

Objectif

Proposer des **plans de développement adaptés** à tous les hauts potentiels et **identifier les profils experts** et les **populations à risque**.

Spécificités

- Identification des **hauts potentiels** et **postes clés**
- Anticipation des profils à **risque** et **impacts de départs potentiels**
- Création des **plans de carrière** (promotion, départ à la retraite)

Atouts

- Offre à la direction de la **visibilité** sur les carrières
- Motive et fidélise les **hauts potentiels**
- Lien avec les **évaluations** des collaborateurs

Les tips & points d'attention D'IRH



1

Déployer les modules
Performance & Goals et
Succession & Development
ensemble pour une **couverture**
fonctionnelle optimale

2

Vérifier les informations du
profil du collaborateur avant
de commencer une campagne
de Talent Review afin d'utiliser
des **données à jour**



Une question ? Un projet ?

contact.irh@actongroup.com

www.irhbyacton.com

Suivez nos actus !





IRH by Act-On Group

Le cabinet conseil expert SuccessFactors



www.irhbyacton.com



SAP SuccessFactors & IRH

IRH

Cabinet de conseil et AMOA
créé en 2016

Présent en
France et à
l'international

Équipe de
+30
consultants

+40
projets
SAP SF
réalisés

Spécialisation

Conseil et accompagnement à la mise
en œuvre de SAP SuccessFactors

www.irhbyacton.com

L'offre **SuccessFactors**



**Conseil &
AMOA SF**
(HCM et paie)

**Change
management
international**

**PMO
international**

**Administration
fonctionnelle
(RUN)**

Atouts IRH



Lien **priviliégé**
avec SAP

Equipe
multilingue

Forte expertise
SuccessFactors

Ressources du
Groupe Act-On



Une question ? Un projet ?

contact.irh@actongroup.com

www.irhbyacton.com

Suivez nos actus !

