



SAP SuccessFactors

Le SIRH qu'il vous faut



C'est quoi ?



2001

Création de
SuccessFactors

2012

Rachat par SAP pour
3.4 milliards de \$

Objectif

Augmenter la
productivité et la
performance de
vos employés

Système
tout intégré

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

CHIFFRES CLÉS

En 2012

+ 3 500
clients

+ 15 millions
utilisateurs

Présent dans

+ 168
pays & territoires

Leader
sur le marché

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

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



LA MEILLEURE EXPERTISE DU MARCHÉ

La succession de postes
est l'offre historique de
SuccessFactors

Position
management

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

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

Suivez nos actus !



www.irhbyacton.com



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

4

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

3

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

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

4

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

3

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





Une question ? Un projet ?

contact.irh@actongroup.com

Suivez nos actus !

www.irhbyacton.com





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**
- Crédit 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

L'offre **SuccessFactors**



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

**Change
management
international**

**PMO
international**

**Administration
fonctionnelle
(RUN)**

Atouts IRH



Lien privilégié
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 !

