

## UNE PLATEFORME POLYVALENTE RICHE EN EVENEMENTS



**« 10<sup>ème</sup> Edition des outils et services dédiés aux dirigeants d'entreprises, aux responsables des Ressources Humaines, de la Formation et des Systèmes d'Information »**

**&**



**« Jeu dans la formation et la communication & Formation à distance et en ligne »**

**2 AU 4 MARS 2004 – CNIT, PARIS LA DEFENSE**

Solutions Ressources Humaines, Ludimat Expo & E-Learning Expo ouvrent leurs portes du 2 au 4 mars 2004 au CNIT, Paris La Défense.

Aider les grands comptes et les PME/PMI à mettre en place, développer ou optimiser leurs ressources humaines tels sont les objectifs de cette plateforme polyvalente articulée autour de 4 grands domaines d'activités (le conseil et le management, la gestion informatique des RH, la protection sociale et la prévoyance, la formation).

Cette lettre vous permet de découvrir des informations stratégiques pour mieux appréhender l'événement unique de l'année entièrement dédié à la gestion des RH et à la formation :

**« France 2003-2005 : e-RH, Ressources Humaines & Nouvelles Technologies : des projets qui résistent à la conjoncture »**

**« L'e-learning séduit une entreprise sur deux »**

**la liste des exposants** (liste arrêtée au 20.10.2003).

Durant 3 jours, cette manifestation réunira, sur 5 000 m<sup>2</sup> d'exposition, **140 sociétés exposantes, 5 700 visiteurs professionnels** (dirigeants d'entreprises, directeurs du personnel, directeurs de la paie ou de la gestion des cadres, directeurs informatiques, DRH, directions informations, responsables des systèmes d'informations, responsable de formation, directions administratives et financières...), **des conférences thématiques, des ateliers produits destinés aux démonstrations et le RH Café un espace interactif permettant aux visiteurs d'assister à des débats sur des thèmes d'actualité ou de participer à « la journée ludique »** qui présente les nouveautés en matière de pédagogies non conventionnelles (jeu, théâtre d'entreprise...).

**Pour plus d'informations :** Régis DE CERVAL  
[r.cerval@infopromotions.fr](mailto:r.cerval@infopromotions.fr)

**- Tél. 01 44 39 85 00**

**Informations visiteurs :** [www.groupesolutions.com](http://www.groupesolutions.com)  
**Relations Presse :** Marie-Christine FLAHAULT  
[flahault@wanadoo.fr](mailto:flahault@wanadoo.fr)

**- Tél. 01 39 14 50 47**

## I - France 2003-2005 : e-RH, Ressources Humaines & Nouvelles Technologies : des projets qui résistent à la conjoncture

*Selon une étude réalisée récemment par Markess International auprès de responsables RH, SIRH, chefs de projets e-RH au sein de la DRH et de la DSI, ce rapport décrit les différentes composantes des projets spécifiques aux ressources humaines intégrant les nouvelles technologies, aussi dénommés projets « e-RH ».*

- **Les projets e-RH, une réponse à des enjeux d'entreprise : financiers, organisationnels et humains**

Les entreprises évoluent aujourd'hui dans un environnement complexe, dans lequel se mêlent évolutions démographiques, incertitudes économiques, concurrence accrue, internationalisation, mutations technologiques et organisationnelles, évolutions légales et réglementaires. **Les projets e-RH apportent des réponses aux principaux enjeux auxquels elles sont confrontées et, plus particulièrement, ceux relatifs à :**

- **La maîtrise des coûts**, enjeu numéro un aujourd'hui pour un responsable sur deux interrogés par MARKESS International. Les projets e-RH se concrétisent en effet par **la réduction des effectifs administratifs et la recherche d'une mutualisation des ressources RH** ;
- **L'amélioration de la productivité**, deuxième priorité des entreprises interrogées. L'e-RH contribue en effet à la fluidification et à l'automatisation des processus RH et plus particulièrement ceux à faible valeur ajoutée ;
- **Les enjeux humains relatifs** à la mobilité interne et externe des hommes et des femmes, à la gestion des compétences, ou encore à l'anticipation des départs à la retraite, constituent des problématiques importantes qui sont en partie solutionnées par l'e-RH ;
- **La communication interne optimisée avec l'e-RH** grâce à une information plus riche, plus fiable et diffusée simultanément sur un plus grand nombre ;
- **Enfin, les enjeux organisationnels**, générés par le changement de périmètre des entreprises, notamment lors de la fusion ou acquisition, sont quant à eux plus facilement gérables avec des applications e-RH.

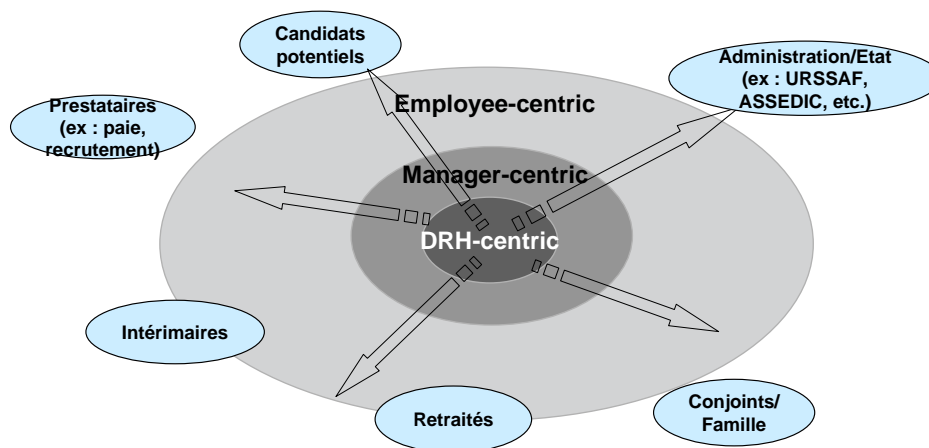
- **Poursuite du déploiement des applications e-RH dans les entreprises**

**Les nouvelles technologies internet et du web**, appliquées aux ressources humaines, sont particulièrement bien adaptées aux besoins des entreprises car elles apportent des réponses très opérationnelles aux DRH, à leurs équipes mais aussi aux dirigeants.

**La mise en œuvre s'effectue en général progressivement sur des communautés ciblées** qui vont des membres de la DRH eux-mêmes, aux managers puis à l'ensemble des collaborateurs avec le déploiement d'applications ESS (Employee Self Service). Certaines entreprises optent pour un déploiement par zone géographique (un site, un pays) ou au sein d'une entité métier spécifique avec une extension, par la suite, à l'ensemble des sites de l'entreprise ou des pays dans lesquels elle est présente.

**Les fonctions visées sont celles traditionnellement assurées par les directions des ressources humaines** : administration du personnel, communication et informations RH, gestion du temps, mobilité et recrutement et formation, pour la grande majorité des entreprises qui ont mis en œuvre l'e-RH. Elles concernent aussi de plus en plus la gestion des connaissances, la rémunération et la paie, l'ingénierie des compétences, la demande de services en interne et les relations sociales et avec les organismes partenaires.

## Modèle de Déploiement des Applications e-RH



Source : **MARKESS International**

Fort de ce déploiement, **MARKESS International** estime que plus de 6 millions d'employés utilisent au quotidien en France au moins une application reposant sur les technologies internet et du web (en dehors de la simple messagerie électronique et de la navigation sur le web). Ce taux va connaître une très forte croissance dans les prochaines années en raison de la généralisation à un plus grand nombre de collaborateurs des intranets déjà existants, de la banalisation des accès, via des bornes interactives, à tous types de collaborateurs et bien sûr de l'utilisation d'applications « incontournables » pour les salariés, telles que la saisie de leur temps de travail et la gestion de leurs congés, 35 heures obligent.

- **Gestion du changement, portail, annuaire, workflow, « backbone RH »** : points de passage obligés des projets e-RH et plus tard des projets B-to-E

MARKESS International, dans son étude, met en avant **les retours d'expérience des responsables des chantiers e-RH et identifie plus particulièrement les revers associés à ces projets**. Parmi ceux-ci, les impacts organisationnels et humains sont les plus fréquents. Ils concernent aussi bien les collaborateurs eux-mêmes (report de charge, définition de nouveaux rôles et de niveau d'intervention, phénomènes de rejet, etc.) que les membres de la DRH (changement des méthodes de travail, requalification sur d'autres fonctions, externalisation, etc.). Autant d'enjeux auxquels répond la majorité des entreprises au moyen d'une stratégie de conduite du changement dédiée.

Tout aussi importantes sont les pratiques en matière de choix technologiques associés aux projets e-RH. Le tableau suivant donne les positions des entreprises interrogées dans leur adoption des plates-formes technologiques.

**Plates-formes technologiques intégrées aux projets e-RH**  
France, 2003-2005  
(en millions d'euros)

	En 2003	D'ici 2005	Non prévu
Portail	48%	83%	19%
Annuaire d'entreprise	81%	100%	0%
Backbone RH, de type ERP/SIRH	71%	81%	19%
Outils de knowledge management (KM)	33%	43%	57%
Outils de business intelligence (BI)	53%	79%	21%
Workflow	81%	95%	5%

Echantillon : 21 entreprises

Source : **MARKESS International**

**La nécessité croissante de procéder à des choix technologiques conduit naturellement à étoffer les équipes projets dans les entreprises.** Aussi, dans 80% des cas, ces équipes sont constituées de collaborateurs venant de la DRH mais également de la DSI. Sans oublier le recours aux prestataires, nombreux sur ce segment de marché, qui développent des compétences de plus en plus spécialisées pour répondre aux besoins évolutifs du marché.

**Selon les entreprises interrogées, le recours plus ou moins important aux prestataires de services et éditeurs dans le cadre de projets e-RH paraît en effet incontournable.**

MARKESS International note que les éditeurs se sont fortement imposés sur ce marché, **la plupart proposant une offre de solutions tournées vers les technologies internet. Ainsi 90% des entreprises interrogées ont eu recours à leurs produits, voire à leurs services dans le cadre de leurs applications e-RH.**

**Les intégrateurs et les SSII affirment également leur présence auprès des entreprises (81% des entreprises interrogées les sollicitent).**

**A terme, les entreprises qui mettent en œuvre des projets e-RH semblent opter pour des stratégies qui concilient la mise au point d'un véritable « backbone RH » intégrant des outils, une infrastructure et des données de qualité, avec une ouverture progressive à l'externalisation de certaines fonctions, aujourd'hui la paie et, dans le futur, bien d'autres...**

## **II - L'E-LEARNING SEDUIT UNE ENTREPRISE SUR DEUX**

**Avec ses promesses d'économies sur les formations professionnelles, l'e-learning (formation multimédia à distance sur le Web ou à partir de CD-ROM) a déjà séduit plus d'une entreprise française sur deux comme le montre l'étude publiée par Benchmark Group.**

Parmi les entreprises qui ne sont pas encore équipées, nombreuses sont celles à avoir des projets dans ce domaine. Aux Etats-Unis, les perspectives de développement de ces techniques d'apprentissage sont spectaculaires. **Le gouvernement américain devrait y consacrer près de 3 milliards de dollars en 2006, à comparer à 600 millions cette année, si l'on en croit Brandon Hall.** Analyste spécialisé sur ce créneau, il dote ce marché d'une très forte croissance : **les Etats-Unis pourraient consacrer à l'e-learning 80 milliards de dollars en 2006 et plus de 200 milliards en 2011.**

Pourquoi de telles dépenses ? Pour justifier leur investissement dans les modules de formation en ligne, les responsables RH interrogés par Benchmark Group dans le cadre de l'étude *Stratégie Intranet et Internet des Ressources Humaines*, évoquent à la fois une meilleure productivité, la possibilité de personnaliser les formations et, bien sûr, des perspectives d'économie. Comment peut-on estimer plus précisément ces dernières ?

► **L'e-learning minimise le temps passé hors du lieu de travail.** De plus l'apprentissage réalisé individuellement sur un poste de travail réduit de manière évidente les pertes de temps en transport pour se rendre sur le lieu de la formation ainsi bien sûr que les frais de voyage associés.

► **L'e-learning touche plus de collaborateurs en moins de temps.** Une fois les modules de formation développés, il peuvent être déployés plus facilement qu'un cours traditionnel donné par un formateur dans une salle de taille réduite. Encore faut-il que les postes de travail disposent des capacités multimédia nécessaires. Un coût non négligeable qu'il faudra rajouter aux frais de développement des cours.

► **L'apprentissage est plus rapide et plus durable.** Dès le début des années 1990, des études ont montré que les courbes d'apprentissage pouvaient être sensiblement améliorées par l'e-learning, et que la mémorisation des informations pouvait être jusqu'à 50% supérieure.

► **La satisfaction des clients augmente avec la formation des employés.** Acquérir un nouveau client coûte environ cinq fois plus cher que d'en conserver un. Des formations ponctuelles dispensées par e-learning peuvent aider les employés à améliorer le service à la clientèle. Malgré les avantages pratiques indéniables énoncés ci-dessus, l'image des formations proposées et l'ergonomie des supports revêtent une grande importance. Un responsable RH de l'industrie française, interrogé par Benchmark Group dans le cadre de l'étude indique ne pas avoir mis en œuvre de service d'e-learning à ce jour car il recherche des modules sérieux et professionnels : il regrette l'image trop souvent ludique de ce type de formation, cette image n'étant pas conforme à la culture de son entreprise.

A moins d'évoluer vers les systèmes de gestion de contenu pour l'apprentissage (en anglais Learning Content Management Systems ou LCMS). **L'objectif de tels systèmes est de simplifier et d'accélérer toutes les tâches nécessaires pour réaliser une formation interne. Ainsi, ils faciliteront la modularisation et le partage des connaissances disséminées dans l'entreprise, leur réutilisation, leur présentation sous une forme didactique, etc.** Ils se situent à mi-chemin entre les systèmes de développement de cours et le Knowledge Management puisqu'ils sont destinés à formaliser les savoir-faire de l'entreprise sous forme d'aides didactiques. Le LCMS permet de répertorier toutes ces aides, ces unités d'apprentissage (ou learning objects), grâce à des étiquettes qui expliquent en quoi et à qui elles pourront être utiles. Le sigle de LCMS est bien choisi : on est à mi-chemin entre la gestion de contenu et le système d'apprentissage.

**II – LA LISTE DES EXPOSANT  
(Liste arrêtée au 20.10.2003)**

**ADERHIS  
ADP GSI FRANCE  
ADP ADID  
ALLSHARE  
ANDCP  
ARINSO FRANCE  
ASSESSFIRST  
ASYS GROUPE SBI  
AXYS SECUREX  
BODET  
CANTORIEL  
CAPTOR FRANCE  
CCMX  
CEDAR  
CEGEDIM SRH  
CEGI  
CEGID  
COGESER  
CQFD CADRES 78  
DEHO SYSTEMS  
DELIA SYSTEMS  
E-PAYE  
EQUITIME  
FOEDERIS  
GARF  
GEAC ENTERPRISE SOLUTIONS  
GFI PROGICIELS  
IBM BCS  
INSER  
INSIGHTS DISTRIBUTION  
INSIGHTS FRANCE  
META 4  
NET PAIE  
OCTIME  
OPENHR FRANCE  
ORACLE  
PARTICIPE FUTUR  
PEOPLESOFT  
PERMIS DE JOUER  
PRISME  
SAGE FRANCE  
SAGES SOFTWARE  
SIGMA RH SOLUTIONS  
SOPRA GROUP  
TEMPOSOFT  
UNILOG MANAGEMENT  
VIRTUALIA  
WCN**