

# LIVRE BLANC

## BAROMETRE RH

### LES TENDANCES 2014 LIEES AU SIRH

En partenariat avec



## LES AUTEURS

***Emilie Dion***

*Chef de produits, Bodet Software*

***Catherine Brault***

*Directrice Technique, le CXP*

***Sandrine Peyronnet***

*Analyst, le CXP*

***Sophie Reydet***

*Responsable bases de données, le CXP*

***Claire-Marie de Vulliod***

*Senior Analyst/Consultant SIRH, le CXP*

## SOMMAIRE

<b>1. Points clefs de l'étude</b>	<b>4</b>
a. Contexte	4
b. Fonctions RH classiques	4
c. Tendances techniques et fonctionnelles	4
<b>2. Méthodologie de l'enquête</b>	<b>5</b>
a. Fonction des répondants	5
b. Secteur d'activité des répondants	6
c. Taille des entreprises	7
<b>3. Contexte et usages du SIRH</b>	<b>8</b>
a. Disposez-vous d'un SIRH* ?	8
b. Quelles sont les raisons qui vous ont amenés à vous équiper d'un SIRH ?	9
c. Quels sont les principaux avantages constatés après le déploiement du SIRH et les avantages envisagés lors du déploiement ?	10
<b>4. Fonctions RH Classiques</b>	<b>12</b>
a. Recrutement	12
b. Formation	13
c. Compétences et carrières	14
<b>5. Tendances techniques</b>	<b>16</b>
a. Portail RH	16
b. Mobilité	17
<b>6. Tendances fonctionnelles</b>	<b>19</b>
a. Notes de frais	19
b. Risques et accidents de travail (HSE – Hygiène Sécurité Environnement) ?	20

## 1 - POINTS CLEFS DE L'ETUDE

**BODET SOFTWARE** et **le CXP** ont associé leurs compétences pour interroger les acteurs des Directions des Ressources Humaines dans le but de mieux comprendre les processus de gestion RH informatisés : quels sont les raisons et les avantages identifiés.

### CONTEXTE, USAGES DU SIRH

- 34% des entreprises de moins de 1000 salariés sont équipées d'un SIRH\*.
- La première raison citée pour motiver à l'équipement d'un SIRH est « avoir plus de temps pour des activités à plus forte VA ».
- Principaux avantages constatés lors du déploiement d'un SIRH\* : Amélioration des processus RH & gestion des données supérieures.
- Trois fonctions dont les projets sont en cours : Compétences, formation et Portail RH.

### FONCTIONS RH CLASSIQUES : RECRUTEMENT, FORMATION ET EVALUATION & CARRIERES

- Deux principales raisons à l'informatisation des fonctions recrutement : automatiser la ressaisie des candidatures et disposer d'une candidathèque.
- Deux principales raisons à l'informatisation des fonctions formation : suivre les besoins d'inscription et automatiser la ressaisie des demandes de formation.
- La majorité des répondants identifie l'automatisation du suivi des entretiens avec l'analyse des résultats comme la principale raison pour informatiser une fonction évaluation et gestion des compétences et carrières.

### TENDANCES TECHNIQUES ET FONCTIONNELLES

- Près de la moitié des répondants estime que la première raison de déploiement d'un portail RH est de favoriser la communication.
- Le projet de déploiement d'un portail est une tendance deux fois plus lourde dans les entreprises de plus de 250 salariés (27%) que les plus petites (15%).
- Deux fonctionnalités émergent pour être accessibles via un smartphone : demande d'absence et consultation de planning.
- Faciliter la saisie et disposer de tableaux de bord sont les deux principaux motifs cités pour informatiser la gestion des notes de frais.
- La principale motivation à l'informatisation des accidents du travail est la réponse aux obligations légales.

\*Définition SIRH\* dans le cadre de ce baromètre RH : Système Information Ressources Humaines englobant une ou plusieurs des fonctions RH (recrutement, formation, compétences & carrières,...) hors Paie & Gestion des temps.

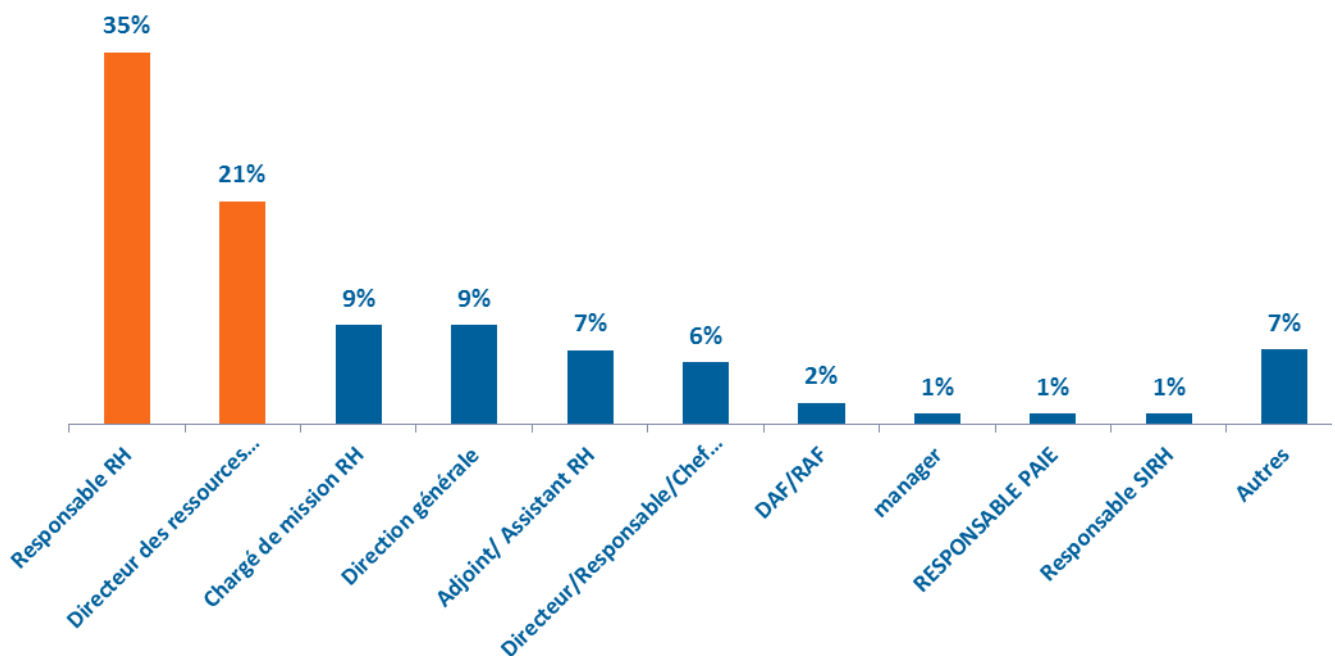
### 3 - MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Cette étude repose sur les résultats d'une enquête en ligne réalisée en France en janvier et février 2014.

**BODET SOFTWARE** et **le CXP** se sont associés pour recueillir les raisons qui conduisent les entreprises à s'équiper de modules RH. Le questionnaire a été mis en ligne en français.

Les données ont été analysées pour tous les répondants et des focus complémentaires ont été conduits par tailles d'entreprises ou secteurs d'activités pour éclairer la pertinence de certains résultats.

Figure 1 - Fonction des répondants : un panel composé en grande majorité de professionnels des RH



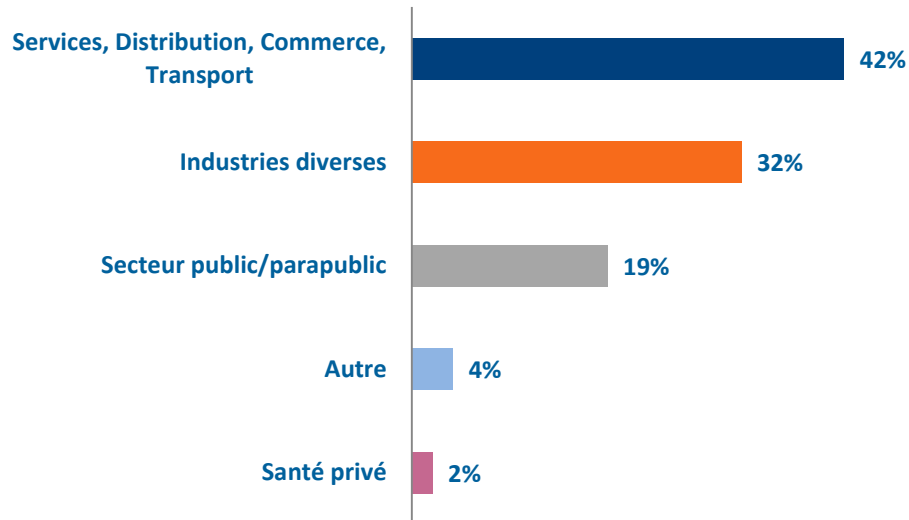
N= 172 répondants- Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

Huit mailings ont été envoyés aux clients actuels et prospects de Bodet Software, à la population RH de la base de données CXP et de Nomination entre le 29 janvier et le 6 mars 2014.

Le CXP a assuré la collecte et l'analyse des données sur la France.

Après analyse des données, nous avons validé les réponses de 220 participants.

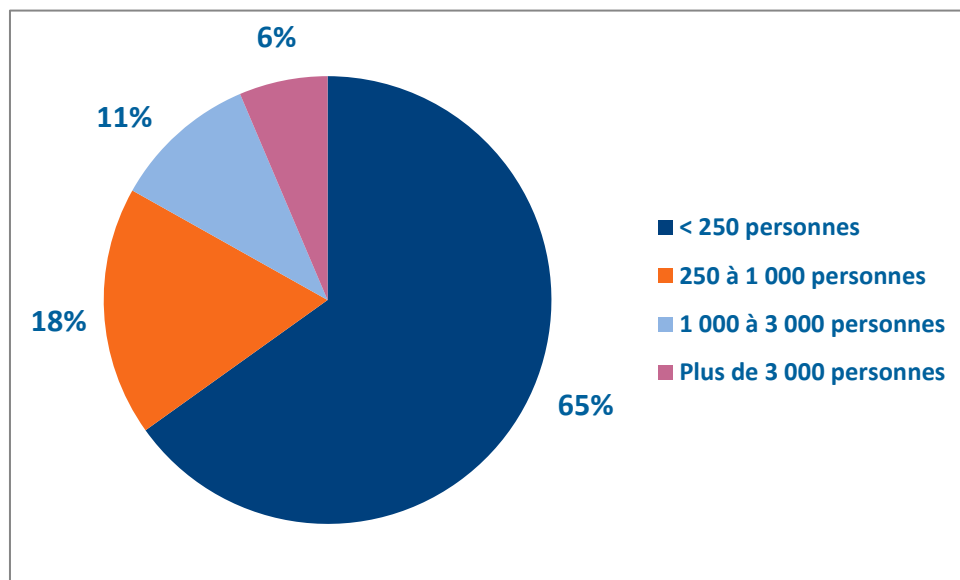
Figure 2 - Secteur d'activité des répondants : 43% appartiennent au secteur des services et 32% à celui de l'industrie



N = 172 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

Les 3/4 des répondants appartiennent aux secteurs des services et de l'industrie. 19% des répondants appartiennent au secteur public et parapublic. Les deux tiers travaillent dans une structure de moins de 250 salariés.

Figure 3 – 65% des entreprises des répondants emploient moins de 250 salariés

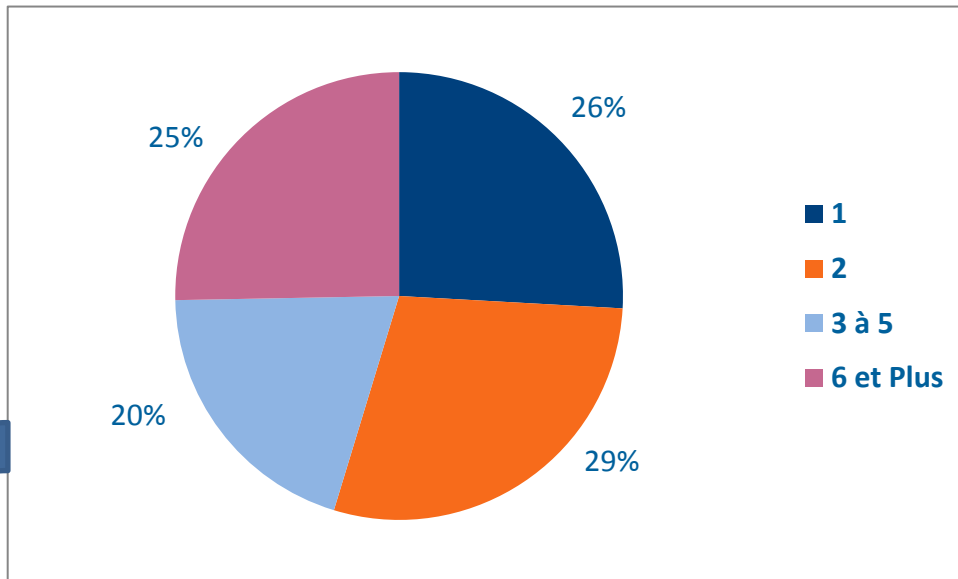


N = 172 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

Concernant plus spécifiquement le profil des structures dans lesquelles les répondants travaillent :

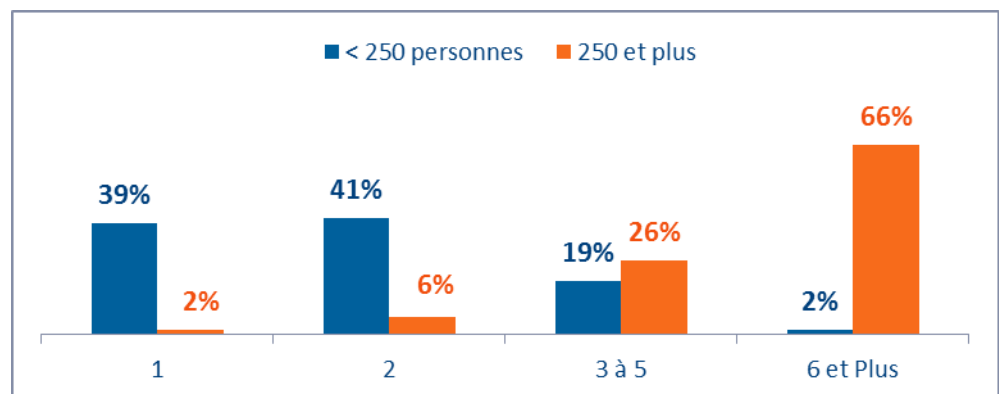
- 26% des entreprises ont un service RH d'une personne,
- 29% des répondants travaillent dans un service RH de deux personnes,
- 20% des tailles des services RH employent de 3 à 5 personnes,
- 25% travaillent dans des structures employant au moins 6 salariés au service RH.

Figure 4 – Taille du service RH : un peu plus de la moitié des répondants appartient à un service RH de 1 ou 2 personnes



N = 170 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

Figure 5 – Taille du service RH : en croisant avec l'effectif de l'entreprise on constate sans surprise que le service RH augmente de façon proportionnelle

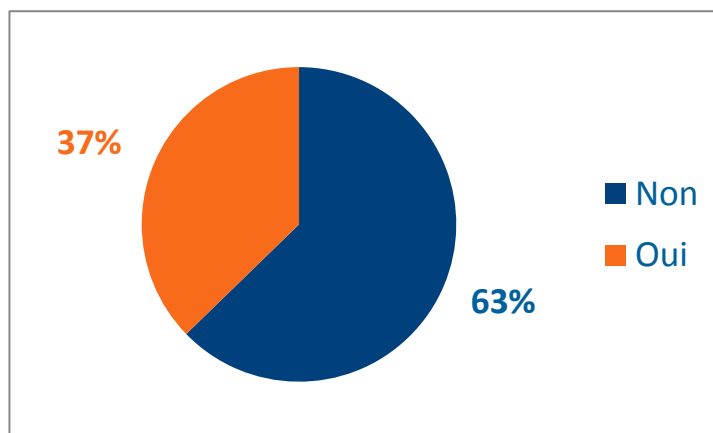


N = 170 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

## 4 - CONTEXTE ET USAGES DU SIRH

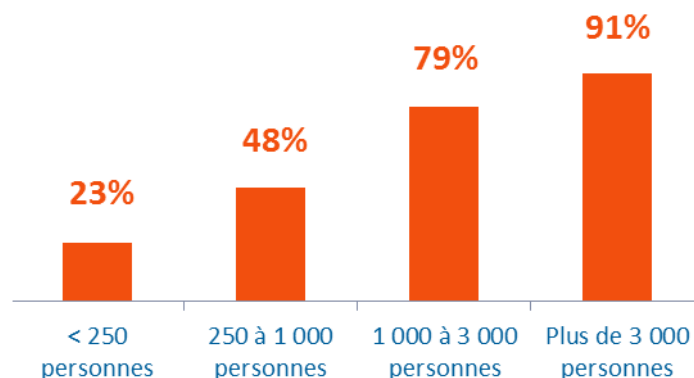
Un SIRH\* informatisé est présent dans un tiers des entreprises ayant répondu au questionnaire. En croisant ces données par taille des entreprises qui ont répondu on s'aperçoit que l'on s'est équipé d'un SIRH dans 65% des entreprises de plus de 250 salariés et dans 23% des entreprises de moins de 250 salariés. Enfin, en analysant ces réponses par taille d'entreprise des répondants, on se rend compte que la progression d'équipement est parfaitement corrélée à la taille des entreprises.

**Figure 6 – Disposez-vous d'un SIRH\* ?**  
Un tiers des entreprises interrogées sont équipées d'un SIRH\* informatisé



N = 220 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

**Figure 7 – Analyse par taille d'entreprises disposant d'un SIRH\* :**  
La proportion des entreprises équipées d'un SIRH\* augmente avec leur taille



N = 64 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

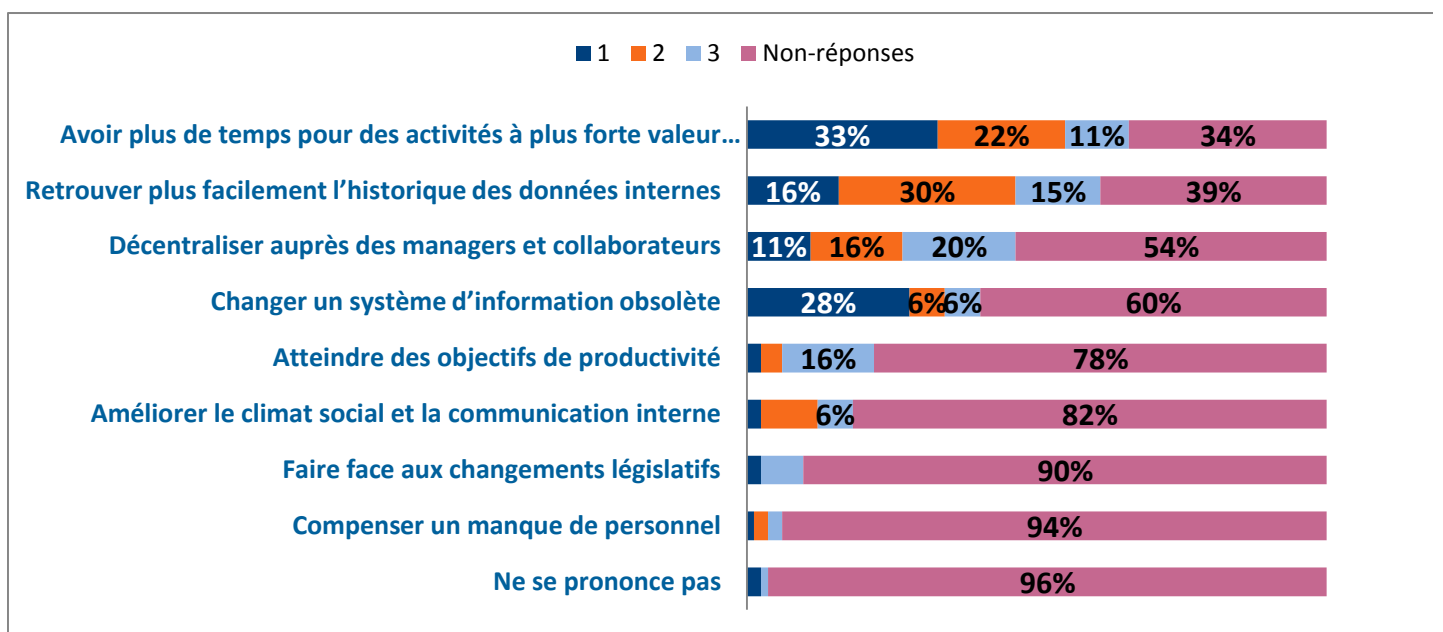
\*Définition SIRH\* dans le cadre de ce baromètre RH : Système Information Ressources Humaines englobant une ou plusieurs des fonctions RH (recrutement, formation, compétences & carrières,...) hors Paie & Gestion des temps.



Lorsque l'on demande aux répondants équipés d'un SIRH\*, les raisons qui les ont conduits à s'équiper, quatre raisons principales sont citées :

- Avoir plus de temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée
- Retrouver plus facilement l'historique des données internes
- Décentraliser auprès des managers et collaborateurs
- Changer un système d'information obsolète

Figure 7 – Quelles sont les raisons qui vous ont amenés à vous équiper d'un SIRH ?  
Quatre raisons principales sont citées pour s'équiper d'un SIRH\*



N = 82 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet Software, 2014

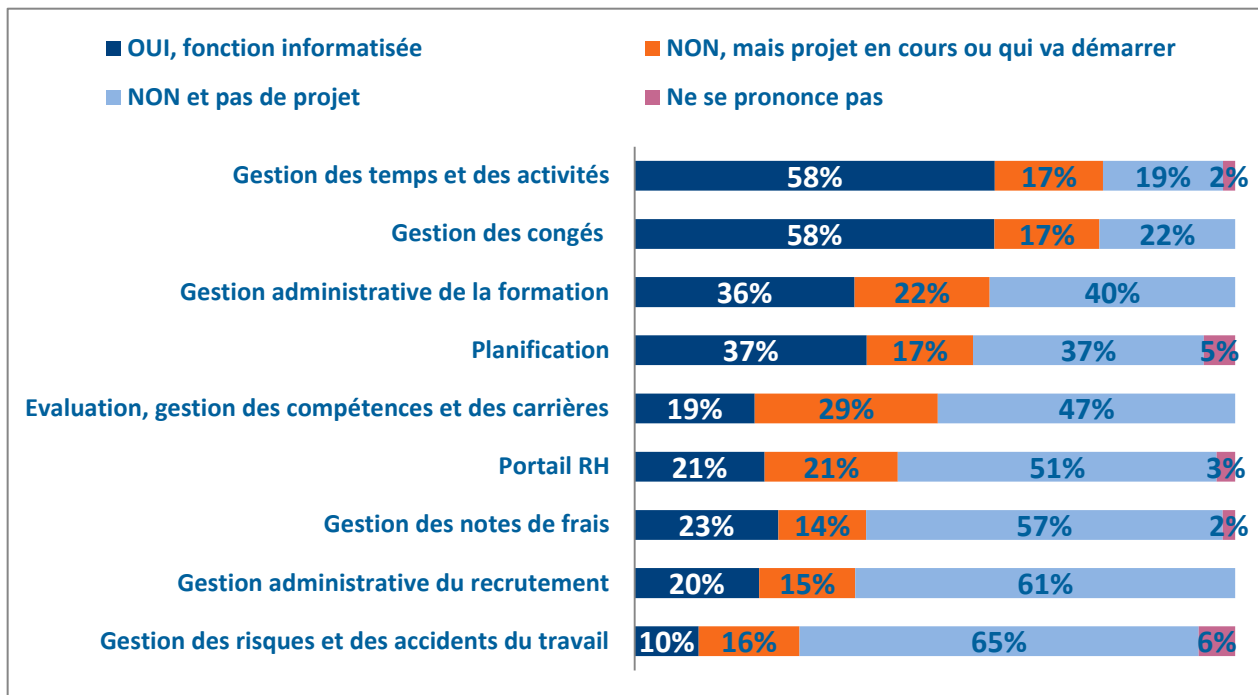
En croisant les données selon d'autres critères nous constatons les résultats suivants :

- **4 principales raisons sont aussi citées dans les services RH employant plus de 6 salariés, mais elles ne sont pas tout à fait dans le même ordre :**
  - 1° raison identique : Avoir plus de temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée,
  - 2° raison : **Décentraliser auprès des managers et collaborateurs** (dans des proportions légèrement inférieures à la 1ere raison citée),
  - 3° raison : Changer de système d'information,
  - 4° raison : Retrouver plus facilement l'historique des données internes (dans des proportions quasiment identique à la raison numéro 3)

**Ainsi, plus la taille des entreprises est importante, plus la décentralisation des fonctions auprès des managers devient une priorité.**

\*Définition SIRH\* dans le cadre de ce baromètre RH : Système Information Ressources Humaines englobant une ou plusieurs des fonctions RH (recrutement, formation, compétences & carrières,...) hors Paie & Gestion des temps.

**Figure 8 – Avez-vous informatisé les fonctions suivantes ?**  
**Trois fonctions dont les projets sont en cours dans des proportions plus importantes que les autres :  
 Compétences, Formation et Portail RH**



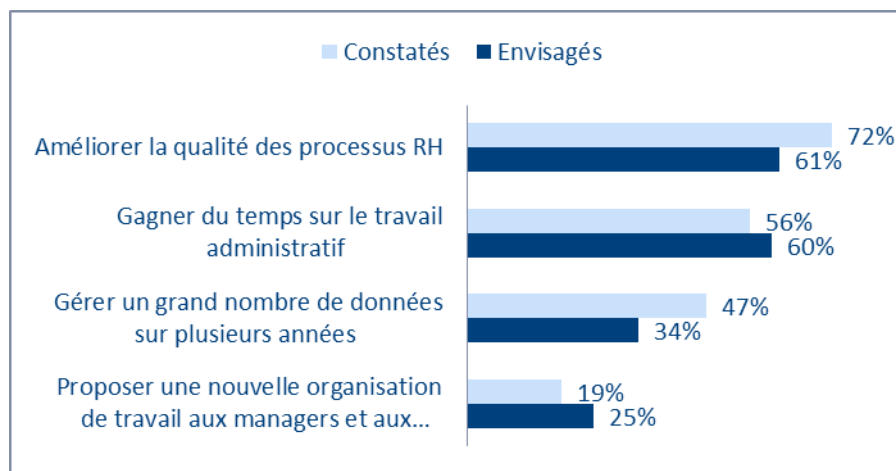
N = 201 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

En croisant les données selon d'autres critères nous constatons les résultats suivants :

- **Dans les entreprises de plus de 250 salariés :**
  - La planification est moins informatisée que pour la moyenne des répondants (29% contre 38%). En revanche tous les autres domaines cités (Temps et Activités, Congés, Formation, Notes de frais, Portail RH, Recrutement, Evaluation, Compétences et Carrières et Risques et Accidents du travail) sont tous informatisés dans des proportions plus importantes dans les sociétés de plus de 250 salariés que dans celles employant moins de 250 salariés.
  - Un autre chiffre saillant : évaluation, portail et formation ont des projets en plus grandes proportions que la moyenne (43% pour l'évaluation/compétences et carrières, 35% portail et 29% formation).
- **Au sein des entreprises de moins de 250 salariés,** la formation est moins informatisée que dans la moyenne : 28% contre 36%. Les entreprises sans projet sont plus nombreuses.
- **Au sein des entreprises équipées en SIRH\* :**
  - **La formation** est beaucoup plus informatisée que dans la moyenne : 64% contre 36%.
  - **Les projets d'informatisation des processus évaluation, gestion des compétences et des carrières** sont beaucoup plus importants que pour la totalité des répondants (37% contre 29%)
  - La gestion des risques et des accidents du travail va plus que doubler puisque 15% ont informatisé cette fonction mais 26% ont un projet en cours !
- **Au sein des entreprises non équipées en SIRH\*,** l'informatisation est moins forte que chez les équipées et ils sont plus nombreux à n'avoir aucun projet dans beaucoup de domaines.

- Dans le secteur de l'industrie, la gestion des notes de frais avec 35% et la gestion des temps et des activités avec 79% sont des domaines fonctionnels plus informatisés que la moyenne.
- Dans le secteur du service, le portail RH enregistre plus de projets en cours avec 31% que la moyenne.

Figure 9 – Quels sont les principaux avantages constatés après le déploiement du SIRH et les avantages envisagés lors du déploiement ?



N = 85 et 141 - Source Baromètre le CXP & Bodet, 2014

- Amélioration des processus RH & gestion des données supérieures aux attentes
- Gain de temps plutôt conforme aux attentes
- Nouvelle organisation moins bénéfique qu'espérée

En conclusion :

### CONTEXTE, USAGES DU SIRH

- 34% des entreprises de moins de 1000 salariés sont équipées d'un SIRH\*.
- La première raison citée pour motiver à l'équipement d'un SIRH\* est « avoir plus de temps pour des activités à plus forte VA ».
- Principaux avantages constatés lors du déploiement d'un SIRH\* : amélioration des processus RH & gestion des données supérieures.
- Trois fonctions dont les projets sont en cours : compétences, formation et Portail RH.

\*Définition SIRH\* dans le cadre de ce baromètre RH : Système Information Ressources Humaines englobant une ou plusieurs des fonctions RH (recrutement, formation, compétences & carrières,...) hors Paie & Gestion des temps.

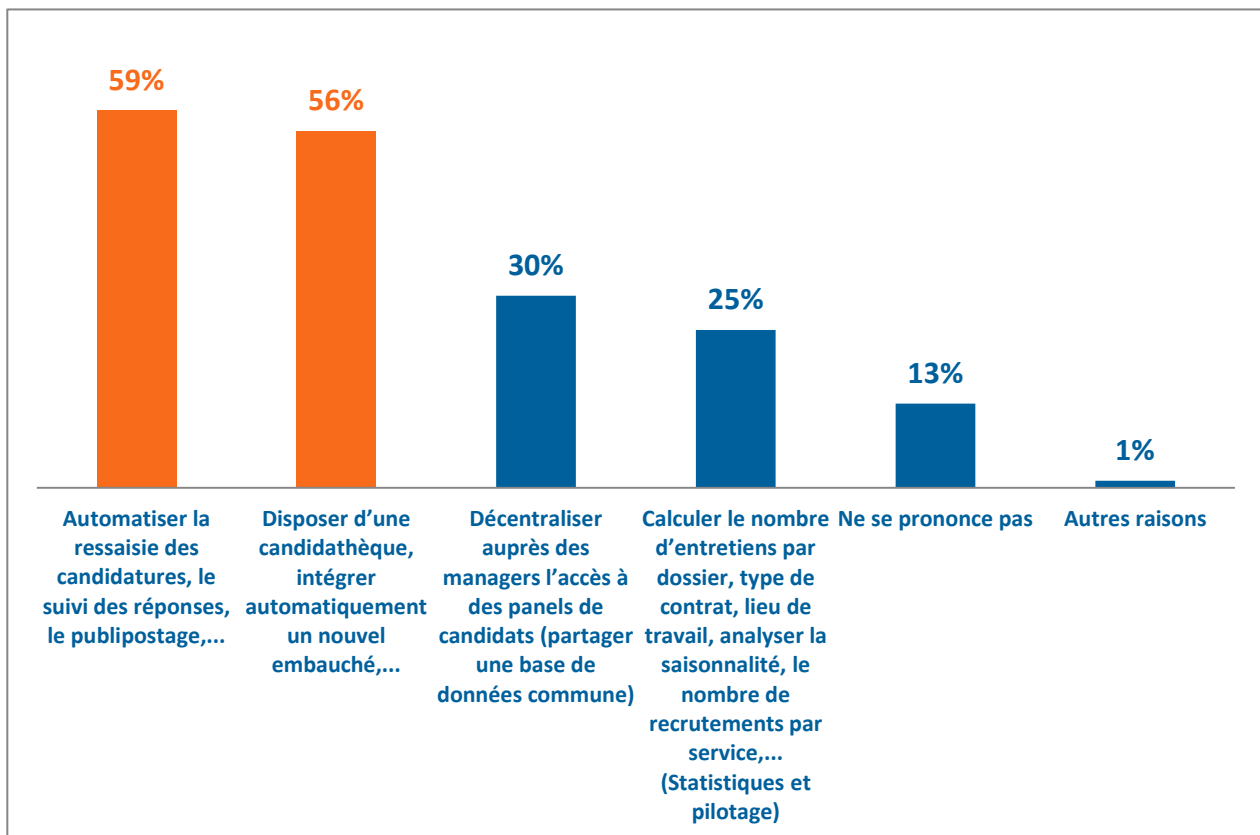
## 5 - FONCTIONS RH CLASSIQUES : RECRUTEMENT, FORMATION ET EVALUATION & CARRIERES

La gestion administrative du recrutement est informatisée dans 19% des entreprises qui ont répondu au questionnaire. 15% des répondants ont un projet en cours dans ce domaine.

Sans surprise, ces chiffres peuvent être nuancés par la taille des entreprises qui ont répondu : 38% des entreprises de plus de 250 salariés ont informatisé cette fonction contre 9% des entreprises de moins de 250 salariés (c'est d'ailleurs dans ces entreprises le processus de gestion le moins informatisé, derrière le portail et la gestion des risques et des accidents du travail).

Figure 11 – Quelles sont les deux principales raisons, selon vous, qui amènent une entreprise à informatiser la fonction *de gestion administrative du recrutement* ?

Deux principales motivations à l'informatisation de la fonction recrutement



N = 183 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

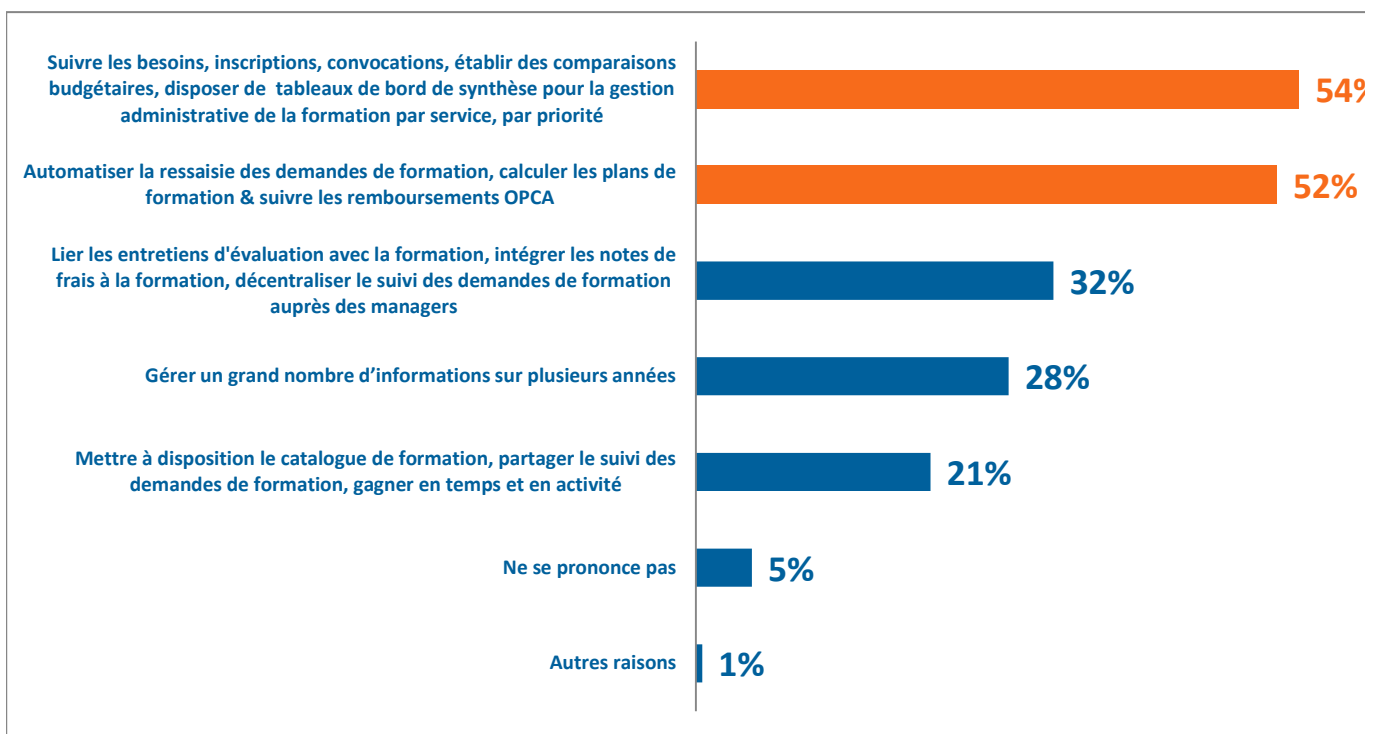
- Les raisons de l'informatisation du recrutement sont assez semblables selon que l'entreprise est équipée ou non en SIRH sauf pour la candidathèque qui motive beaucoup plus les équipées : 62% vs 52%.
- Les motivations sont surtout différentes au sein des entreprises de plus de 250 salariés et en particulier l'automatisation de la saisie qui est citée à 68% contre 59% pour l'ensemble des répondants.

La gestion administrative de la formation est informatisée dans 36% des entreprises. 20% ont un projet en cours dans ce domaine.

Sans surprise, ces chiffres peuvent être nuancés par la taille des entreprises qui ont répondu : 52% des entreprises de plus de 250 salariés ont informatisé cette fonction contre 28% des entreprises de moins de 250 salariés (il passe en quatrième position derrière la gestion des temps et des activités, la gestion des congés et la planification).

Figure 12 – Quelles sont les deux principales raisons, selon vous, qui amènent une entreprise à informatiser la fonction de *gestion administrative de la formation* ?

Deux principales motivations à l’informatisation de la fonction formation



N = 186 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

En croisant ces données avec d'autres critères, nous constatons dans le domaine de la gestion administrative de la formation que :

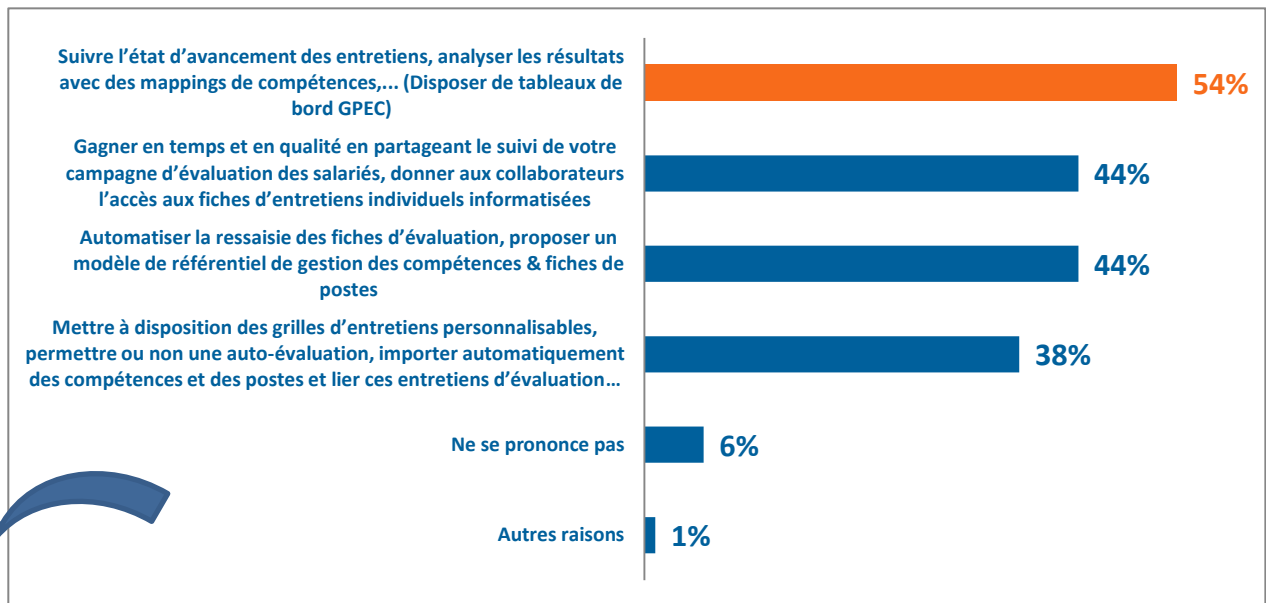
- L'automatisation est une raison qui motive davantage les non équipés que les équipés d'un SIRH\* : 57% contre 44%.
- Dans les secteurs des services et celui de l'industrie, les deux principales motivations sont identiques.

\*Définition SIRH\* dans le cadre de ce baromètre RH : Système Information Ressources Humaines englobant une ou plusieurs des fonctions RH (recrutement, formation, compétences & carrières,...) hors Paie & Gestion des temps.

La fonction d'évaluation et de gestion des compétences et carrières est informatisée dans 20% des entreprises qui ont répondu au questionnaire. 28% des répondants ont un projet en cours dans ce domaine. Sans surprise, ces chiffres peuvent être nuancés par la taille des entreprises qui ont répondu : 29% des entreprises de plus de 250 salariés ont informatisé cette fonction contre 13% des entreprises de moins de 250 salariés (mais 26% de projets en cours ou à venir dans ce domaine).

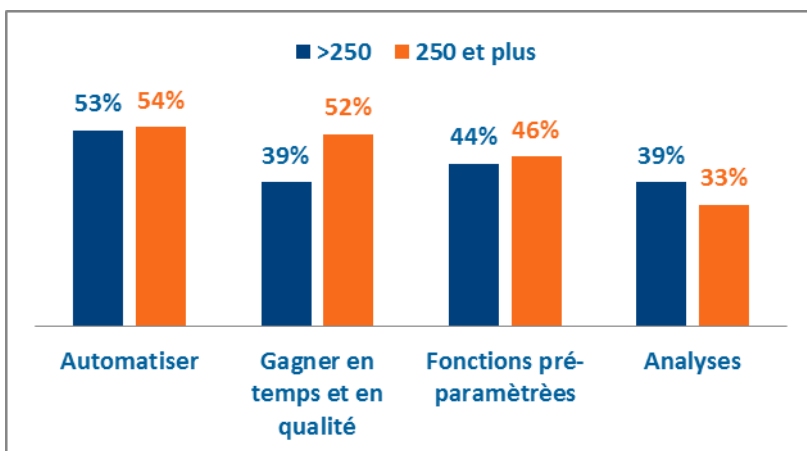
**Figure 13 – Quelles sont les deux principales raisons, selon vous, qui amènent une entreprise à informatiser la fonction d'évaluation et gestion des compétences et carrières ?**

**Une principale motivation à l'informatisation de la fonction évaluation et gestion des carrières et compétences**



N = 181 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

**Figure 14 – Zoom par taille d'entreprise**



N = 181 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

Gagner du temps et de la qualité en partageant le suivi de la campagne d'évaluation des salariés est une motivation quasiment équivalente à celle d'automatiser ce processus de gestion chez les entreprises de plus de 250 salariés.

## FONCTIONS RH CLASSIQUES : RECRUTEMENT, FORMATION ET EVALUATION & CARRIERES

- Deux principales raisons à l'informatisation des fonctions recrutement : automatiser la ressaisie des candidatures et disposer d'une candidathèque.
- Deux principales raisons à l'informatisation des fonctions formation : suivre les besoins d'inscription et automatiser la ressaisie des demandes de formation.
- La majorité des répondants identifie l'automatisation du suivi des entretiens avec l'analyse des résultats comme la principale raison pour informatiser une fonction évaluation et gestion des compétences et carrières.

### AVIS DE L'ANALYSTE : la législation sur la formation a beaucoup évolué au cours de ces derniers mois

Rappelons que depuis 1971, les entreprises françaises produisent le document cerfa 2483 (participation au développement de la formation professionnelle continue, déclaration à déposer chaque année). Ce dernier va être supprimé en 2014 pour les entreprises de plus de 10 salariés (mais remplacé par une transmission informatique des informations relatives aux modalités d'accès à la Formation Professionnelle de leurs salariés).

La nouvelle loi de mars 2014 modifie profondément le modèle économique de la formation. Les décrets, négociations de branches puis négociations d'entreprises vont se succéder jusqu'à la fin de l'année pour affiner les modalités d'application.

#### Parmi les points clefs de cette loi :

- Création du CPF (Compte Personnel de Formation) qui va remplacer le DIF (Droit Individuel à la Formation).
- Aux contrats **CIF** et **Professionalisation**, qui existaient depuis 2004, se rajoutent **FPSP** (Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) et **CPF** (Compte Personnel de la Formation).
- **Entretien professionnel obligatoire**, tous les 2 ans pour toutes les entreprises
- **Contribution unique pour financer la formation professionnelle** (au lieu de trois actuellement). Le financement de la formation est redéfini : le pourcentage de contribution unique varie en fonction de la taille d'entreprise (0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés – 1% pour les autres entreprises).

**La loi apporte des modifications structurelles, crée des droits nouveaux pour les salariés, allège les obligations fiscales des entreprises et impacte les entreprises dans le financement et la gestion de leurs politiques de formation.**

Une trentaine de décrets d'application est attendue pour organiser la mise en œuvre opérationnelle de cette réforme.

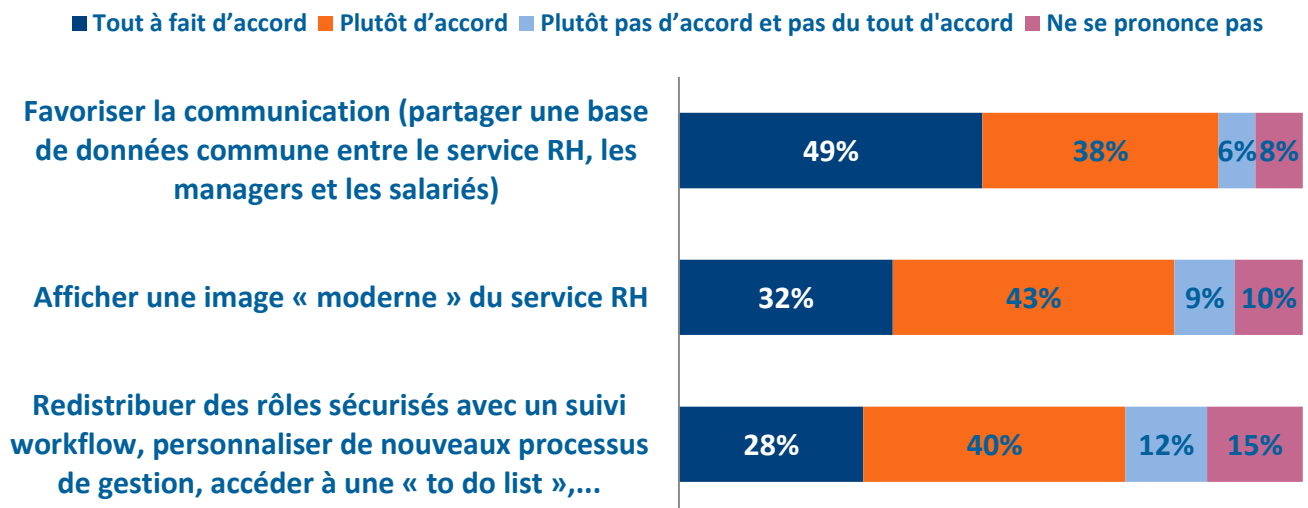
Dans ce contexte, le baromètre RH 2014 Bodet/CXP montre que les entreprises souhaitent à plus de 50% automatiser les tâches administratives pour probablement se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Une étude complémentaire pourrait nous informer plus finement sur les raisons de cette informatisation souhaitée.

## 6 - TENDANCES TECHNIQUES : PORTAIL & MOBILITÉ

La mise en place de self-service et de portail RH est une tendance lourde au sein des architectures informatiques avec un axe de progrès important puisque 20% de projets sont en cours. Cela va simplement doubler l'équipement actuel qui est de 21% des répondants actuellement. En croisant les données avec d'autres critères, nous observons :

- 46% des entreprises équipées d'un SIRH\* disposent d'un portail et 27% ont un projet en cours. **Nous arriverons à 73% d'équipement potentiel !**
- 5% des entreprises non équipées d'un SIRH\* disposent d'un portail. 18% d'entre-elles ont un projet en cours. Nous arriverons à un taux d'équipement potentiel à 23 %.
- 37% des entreprises de plus de 250 salariés disposent d'un portail. 35% d'entre-elles ont un projet en cours. **Nous arriverons à un taux d'équipement potentiel à 72 %.**
- 11% des entreprises de moins de 250 salariés disposent d'un portail. 15% d'entre-elles ont un projet en cours. Nous arriverons à un taux d'équipement potentiel à 26 %.
- Dans les secteurs des services et de l'industrie, les mêmes tendances que la totalité des répondants sont observées.

Figure 15 – Quelles sont les raisons qui selon vous amènent à développer un portail RH ?  
49% des répondants estiment que la première raison de déploiement d'un portail RH est de favoriser la communication



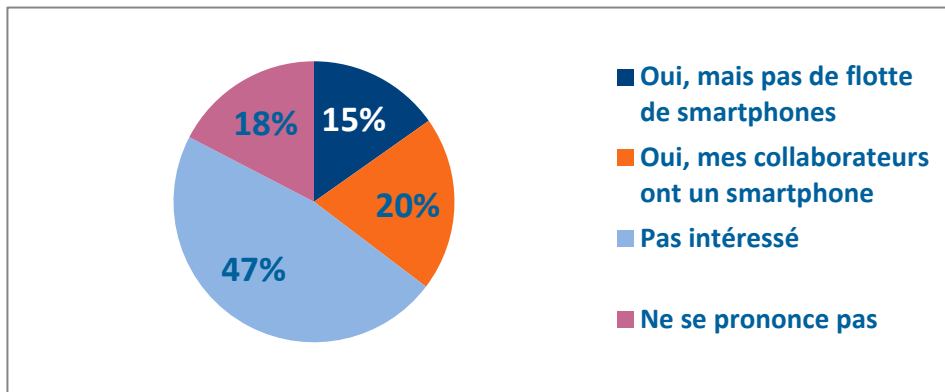
N = 185 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

- Les sociétés équipées d'un SIRH\* sont plus sensibles à la redistribution des rôles avec l'utilisation d'un portail (41% tout à fait d'accord) que les entreprises non équipées (20% tout à fait d'accord).
- Le secteur des services suit les mêmes tendances que l'ensemble des répondants alors que le secteur de l'industrie semble globalement moins « tout à fait d'accord » avec les raisons de déploiement citées (44% Tout à fait d'accord, 26% Plutôt d'accord et 23% Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord).



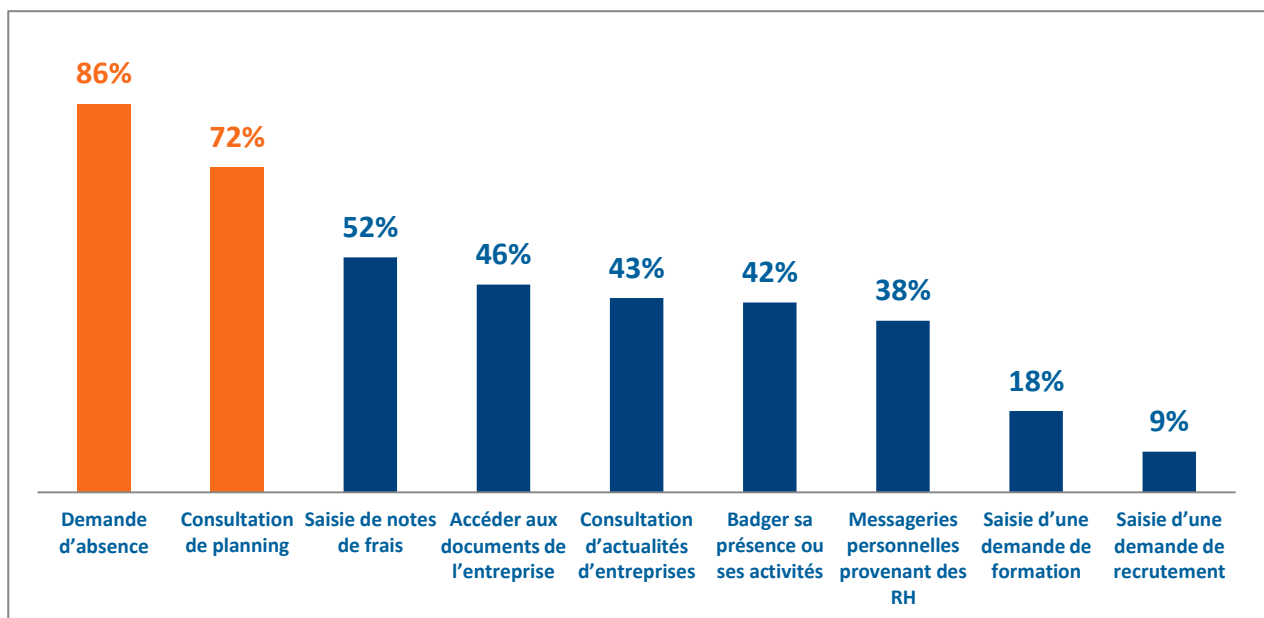
Les fonctionnalités accessibles via des terminaux mobiles sont aussi de plus en plus nombreuses. Cependant le taux de volonté d'équipement n'est que de 35%. 47 % des répondants déclarent ne pas être intéressés, mais ils ne sont plus que 37% lorsqu'ils sont déjà équipés d'un SIRH\*.

**Figure 16 – Seriez-vous intéressé par l'accès à des fonctionnalités/processus via des smartphones ?**  
 35% des répondants sont potentiellement intéressés par des fonctionnalités accessibles via un smartphone



N = 184 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

**Figure 17 – Si oui, quelles sont les fonctionnalités RH que vous souhaiteriez leur installer ou déjà mises à disposition ?**  
 Deux fonctionnalités sortent du lot pour être accessibles via un smartphone



N = 65 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

\*Définition SIRH\* dans le cadre de ce baromètre RH : Système Information Ressources Humaines englobant une ou plusieurs des fonctions RH (recrutement, formation, compétences & carrières,...) hors Paie & Gestion des temps.

## POINTS CLEFS : PORTAIL & MOBILITE

- Près de la moitié des répondants estime que la première raison de déploiement d'un portail RH est de favoriser la communication.
- Le projet de déploiement d'un portail est une tendance deux fois plus lourde dans les entreprises de plus de 250 salariés (27%) que les plus petites (15%).
- Deux fonctionnalités sortent du lot pour être accessibles via un smartphone : demande d'absence et consultation de planning.

### AVIS DE L'ANALYSTE : BYOD (Bring Your On Device) les outils mobiles sont-ils utilisés dans les entreprises ?

Nous avons dépassé l'année dernière le milliard de smartphones vendus et 7 milliards d'abonnements de téléphones mobiles commercialisés au niveau mondial.

Comment se fait-il que malgré ce taux d'équipement en smartphones de plus en plus important, le nombre de réponses ne soit pas proportionnel ? ... La moitié des répondants n'est pas intéressée et 18% ne se prononcent pas dans le baromètre RH Bodet/CXP. Ces chiffres démontrent, s'il en était besoin, qu'un temps d'adaptation est nécessaire pour la mise en œuvre des nouvelles technologies. Après les phases de découverte, de tâtonnement et d'expérimentation, vient la phase d'équipement par les suiveurs puis les retardataires voire les réfractaires ... Certains de ces derniers auront bien du mal à s'équiper et ne s'équiperont probablement pas !

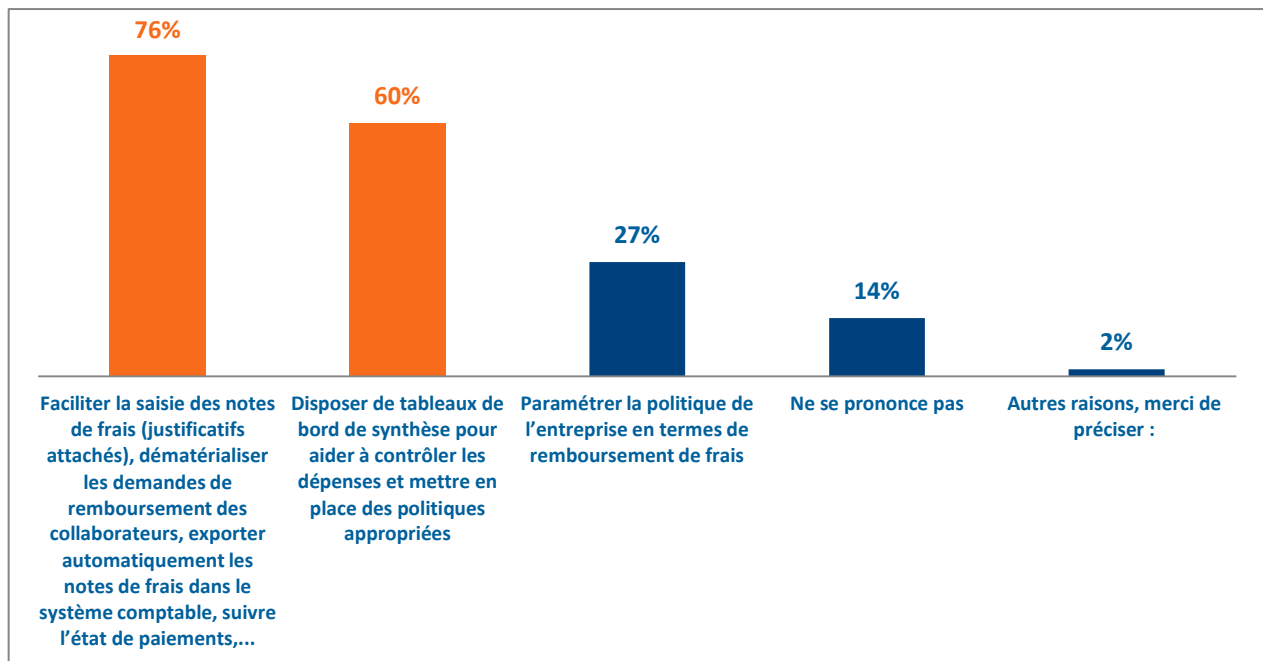
**Nous sommes encore résolument dans une phase d'expérimentation des fonctionnalités professionnelles RH accessibles via un terminal mobile.** S'il est vrai que de plus en plus de salariés disposent d'appareils téléphoniques type smartphones, on constate que les entreprises ne sont pas encore prêtes à décentraliser l'accès à certaines fonctionnalités sur ces écrans mobiles. Pour celles qui souhaitent s'investir dans ce domaine, ce sont résolument les processus de gestion des demandes d'absences et de consultations de plannings qui sont cités en priorité.

## 7 – TENDANCES FONCTIONNELLES : NOTES DE FRAIS & SECURITE AU TRAVAIL

La mise en place de modules de gestion des notes de frais est réalisée par 20% des répondants et enregistre 12% de projets en cours ou qui vont démarrer. En croisant les données avec d'autres critères, nous observons :

- 35% des entreprises employant plus de 250 salariés sont équipées d'une gestion des notes de frais informatisée et 16% ont un projet en cours. **Nous arriverons à 51% d'équipement potentiel !**
- 17% des entreprises employant moins de 250 salariés sont équipées d'une gestion informatisée des notes de frais et 11% ont un projet en cours. Nous arriverons à 28% d'équipement potentiel !
- Dans le secteur des services, les mêmes tendances sont observées (25% équipés et 15% de projets en cours).
- Dans le secteur de l'industrie, un taux d'équipement potentiel plus important est enregistré avec 35% d'entreprises équipées et moins de projets à venir avec 11% de projets déclarés ou à venir.

Figure 18 – Quelles sont les deux principales raisons qui selon vous amènent une entreprise à informatiser la gestion des notes de frais ?  
Deux principales motivations pour informatiser les notes de frais : une plus grande facilité de saisie et l'existence de tableaux de bord



N = 186 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

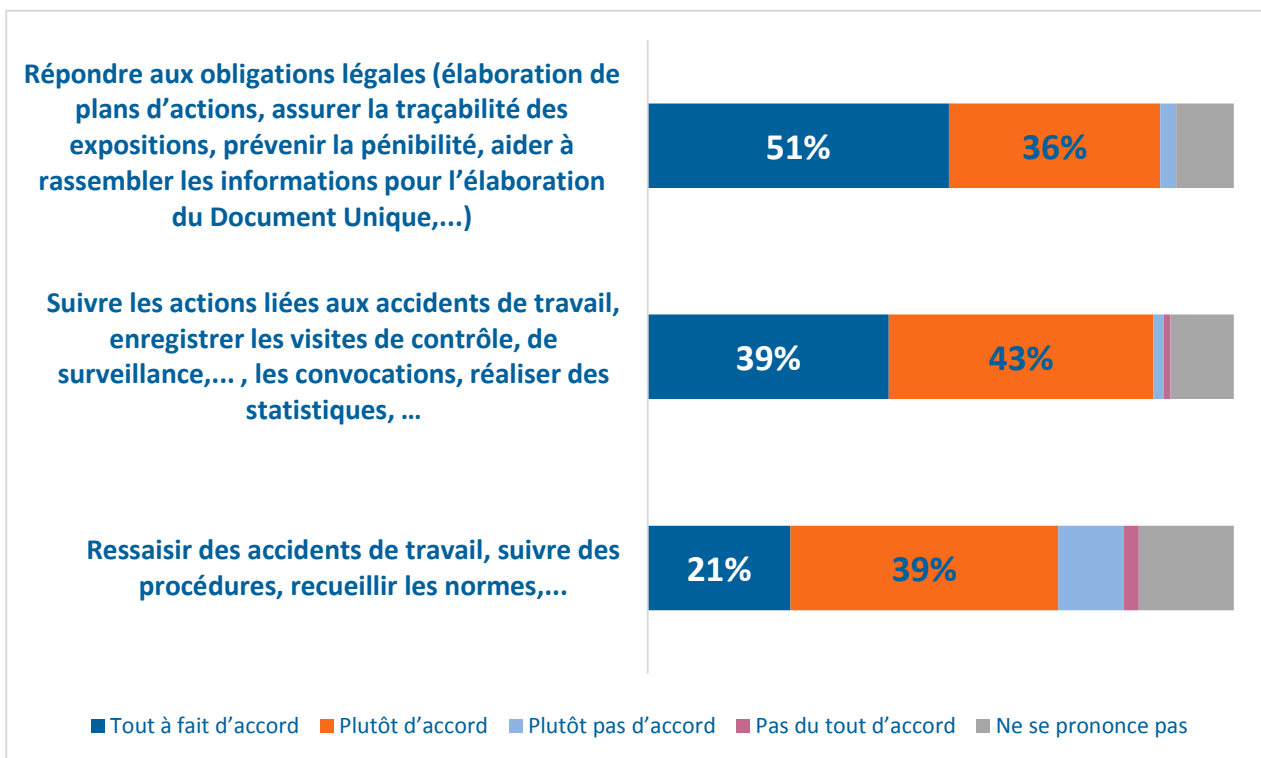
- **Faciliter la saisie et disposer de tableaux de bord sont les deux principales raisons citées pour informatiser la gestion des notes de frais (quels que soient le secteur et la taille d'entreprise).**

La mise en place de modules de gestion des accidents de travail est réalisée par 12% des répondants et enregistre 15% de projets en cours ou qui vont démarrer. En croisant les données avec d'autres critères, nous observons :

- 10% des entreprises employant plus de 250 salariés sont équipées d'une gestion informatisée des risques et des accidents du travail et 23% ont un projet en cours. **Nous arriverons à 33% d'équipement potentiel !**
- 11% des entreprises employant moins de 250 salariés sont équipées d'une gestion des risques et des accidents du travail informatisée et 14% ont un projet en cours. Nous arriverons à 25% d'équipement potentiel !
- Dans le secteur des services, les mêmes tendances que la totalité des répondants sont observées (13% équipés et 9% de projets en cours).
- Dans le secteur de l'industrie, un taux d'équipement potentiel quasiment identique est enregistré avec 9% d'entreprises équipées et 15% de projets déclarés ou à venir.

Figure 19 – Quelles raisons selon vous amènent une entreprise à informatiser la gestion des risques et des accidents de travail (HSE – Hygiène Sécurité Environnement) ?

La principale motivation à l'informatiser de la gestion des accidents du travail est la réponse aux obligations légales.



N = 185 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

- Répondre aux obligations légales reste la principale raison qui amène les entreprises à informatiser gestion des risques et des accidents de travail (HSE – Hygiène Sécurité Environnement) ? (quel que soit le secteur ou la taille d'entreprise).

### POINTS CLEFS : FREINS & ENJEUX

- **Faciliter la saisie et disposer de tableaux de bord sont les deux principales raisons citées pour informatiser la gestion des notes de frais (quel que soit le secteur ou la taille d'entreprise).**
- **Répondre aux obligations légales reste la principale raison qui amène les entreprises à informatiser gestion des risques et des accidents de travail (HSE – Hygiène Sécurité Environnement) ? (quel que soit le secteur ou la taille d'entreprise)**

#### **AVIS DE L'ANALYSTE : Poussées par un cadre réglementaire qui se précise avec le temps, les entreprises sont amenées à structurer la gestion de la pénibilité au travail.**

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, toutes les entreprises et associations de plus de un salarié ont une obligation générale de santé. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il retranscrit et met à jour dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

En 2008, un Accord National Interprofessionnel (ANI) avait déjà été signé, concernant environ 20% de la population du secteur privé. Plus récemment, la loi du 30 janvier 2012 contraint les entreprises à se doter d'une démarche pour suivre l'évolution de la pénibilité du travail pour les employés. Cette obligation, qui concerne toutes les structures à partir d'un salarié, entrera en vigueur dès le 1er janvier 2015. Une fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels est proposée comme exemple.

Les entreprises sont donc poussées par un cadre réglementaire qui se précise avec le temps.

Elles sont confrontées à un nouvel enjeu : assurer pour leurs collaborateurs une certaine qualité de vie au travail, notamment dans des situations où le salarié est exposé à un cadre de travail agressif pour sa santé.

Dans ce contexte, on comprend que la moitié des répondants au baromètre RH Bodet/CXP mentionnent informatiser la gestion des risques et des accidents du travail pour répondre aux obligations légales.

## 8 - CONCLUSION

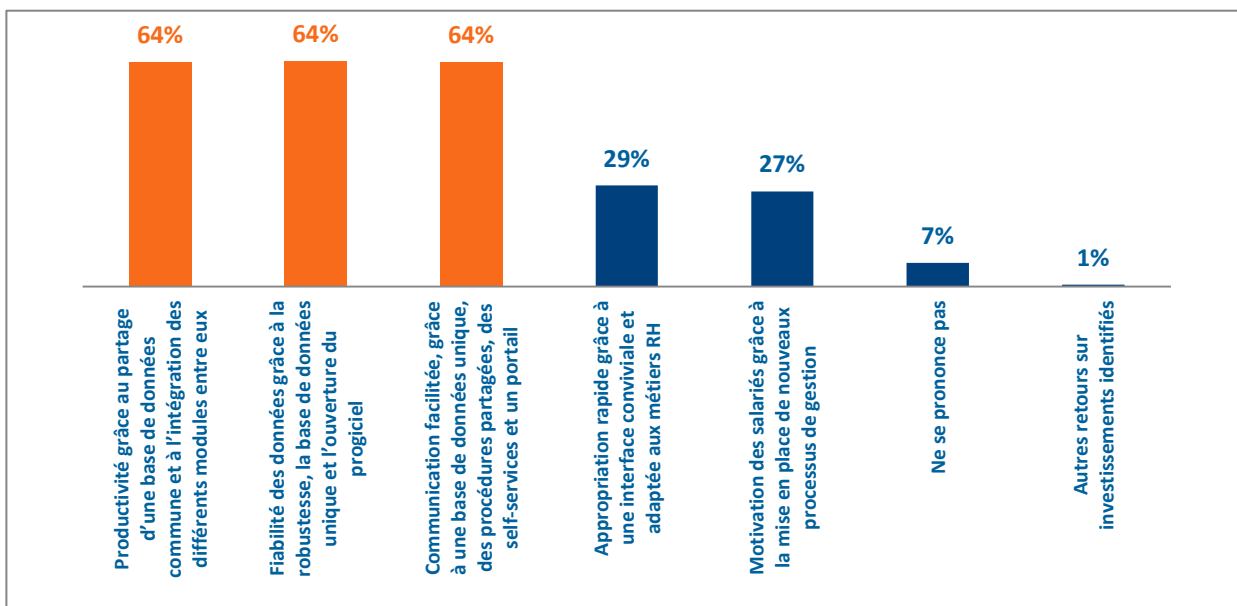
Les ROI (Retour sur investissements) majoritairement envisagés sont : **Communication facilitée, plus de productivité et meilleure fiabilité des données**. Ces trois éléments répondent aux exigences demandées de façon classique dans les projets SIRH\*.

Ces tendances sont globalement observées dans les mêmes proportions pour les entreprises de plus ou de moins de 250 salariés. Une surprise concernant la motivation des salariés : ils sont presque un tiers des répondants d'entreprises de moins de 250 salariés à mentionner ce retour sur investissement contre seulement 16% dans les entreprises de plus grande taille.

Disposer d'une solution moderne contribue aujourd'hui sans contexte à améliorer la marque employeur. Souvent ces outils facilitent la vie des salariés en leur permettant de gagner du temps, de disposer d'informations fiables et de communiquer plus facilement avec leur hiérarchie (sans contraintes de temps et de lieux).

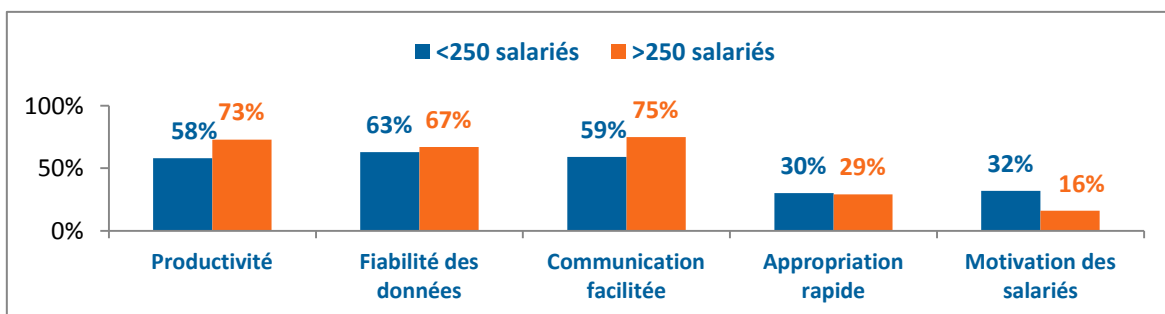
En synthèse, sans surprise l'informatisation des fonctions RH est corrélée à la taille des entreprises.

Figure 20 – Quels seraient selon vous les retours sur investissement attendus d'un SIRH\* informatisé ?  
ROI : Communication, productivité et fiabilité des données



N = 177 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

Figure 21 – Quels seraient selon vous les retours sur investissement attendus d'un SIRH informatisé ?  
ROI : Communication, productivité et fiabilité des données



N = 177 - Source Baromètre RH le CXP & Bodet, 2014

Cette étude de terrain permet de dresser un état des lieux de l'informatisation des fonctions RH dans les grands groupes et les plus petits de moins de 250 salariés. Les projets en cours ou qui vont démarrer concernent tous les domaines fonctionnels. Ils témoignent du **dynamisme de ce secteur** (voir figure 8 : il y a entre 14 et 29% de projets dans tous les domaines RH).

Trois domaines fonctionnels sortent du lot : **Evaluation, gestion des compétences et carrières, gestion administrative de la formation et portail RH.**

Nous constatons que les entreprises de plus petite taille suivent les mêmes tendances que les plus grandes avec quelques nuances et un décalage dans le temps.

- Par exemple, plus la taille des entreprises est importante et plus la **décentralisation des fonctions auprès des managers** devient une priorité.
- Dans le **domaine du recrutement** seulement 9% des entreprises de moins de 250 salariés ont informatisé cette fonction (c'est d'ailleurs le processus de gestion le moins informatisé derrière le portail et la gestion des risques et des accidents du travail). Mais chez les plus grands comptes, 38% ont informatisé cette fonction.
- Dans le **domaine de la formation**, les entreprises sans projets sont plus nombreuses lorsqu'elles sont de plus petite taille. Mais rappelons que dans les entreprises de plus grande taille, presque la moitié est déjà équipée !
- Un quart des entreprises de plus de 250 salariés ont un projet en cours dans la **fonction d'évaluation et de gestion des compétences** (alors que presque un tiers sont déjà équipées). Dans les plus petites structures un peu plus de 10% ont informatisé cette fonction et les projets sont un peu moins nombreux.

Cette étude renforce aussi les tendances observées dans les études du CXP. La mise à disposition de self-services ou de portail est une tendance de fond de ces dernières années. Elle se confirme par les usages observés.

A moyen terme le nombre d'entreprises de plus de 250 salariés disposant d'un **portail** va quasiment doubler en passant à presque  $\frac{3}{4}$  des entreprises. Nous observons la même tendance dans les structures de moins de 250 salariés, mais le nouveau taux d'équipement sera de un quart.

Concernant la **mobilité**, les développements chez les éditeurs sont plus récents et les usages semblent encore marginaux même si des projets intéressants dans des contextes précis sont relatés.

# A propos de

>>>>>



# BODET SOFTWARE

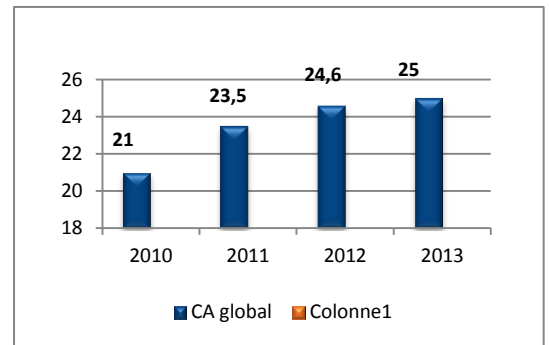
Éditeur français de progiciels dans le domaine de la gestion des temps RH, gestion des accès, gestion de production.

**OBJECTIF DU DOCUMENT.** Présentation générale de l'éditeur : chiffres clés, dates clés de son histoire, organisation, liste des principales offres. Les informations factuelles et les chiffres ont été communiqués par l'éditeur.

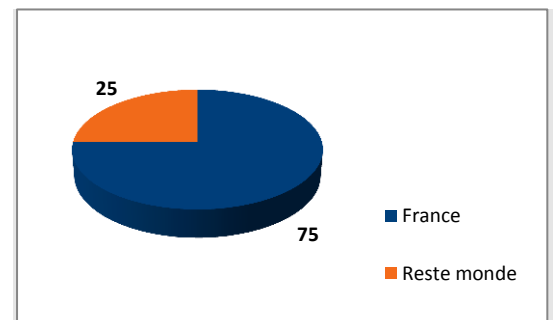
## Faits marquants

<b>2013</b>	Lancement de 7 nouveaux modules RH
<b>2012</b>	Création de la société <b>Bodet Software SAS</b> , filiale du groupe Bodet. Obtention de la certification <b>Microsoft ISV Gold Partner</b>
<b>2011</b>	nouvelle filiale aux Pays-Bas. 4ème édition du Baromètre RH en association avec l'Essca. Collaboration avec le groupe de presse Wolters Kluwer France sur le lancement d'un livret sur la gestion du temps. Obtention de la certification ISO 14001. Nouvelle version 10.2. Démarrage d'un partenariat avec <b>MeilleureGestion.com</b>
<b>2010</b>	Lancement des applications de gestion des temps pour <b>smartphone</b> . Certification <b>SAP Human Capital Management</b>
<b>2009</b>	Trois nouveaux partenariats avec <b>Visa Informatique</b> pour les administrations et les collectivités, <b>Holy-Dis</b> pour la distribution et le commerce et avec <b>IBM/Aspaway</b> pour l'infrastructure/hébergement de l'offre SaaS. Première étape vers la certification ISO 14001
<b>2008</b>	Avec l'Essca, lancement de la 1ème édition du Baromètre de la fonction RH (objectif : créer un observatoire des tendances RH en terme d'organisation et d'outils). Lancement de nouveaux produits
<b>2007</b>	Le département Bodet gestion des temps est renommé Bodet Software. Les filiales à l'étranger sont structurées
<b>2006</b>	Lancement de la <b>Kelio full web</b>
<b>1868</b>	Création de la structure (Horloge d'édifices à l'époque)

## Chiffre d'affaires du Groupe (en M€) et Résultat Net



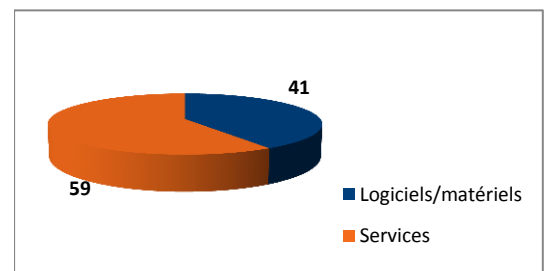
## Répartition du chiffre d'affaires France/international (%)



## Organisation

<b>Structure</b>	Présence dans 10 régions de France. 5 filiales à l'étranger : Royaume Unis (15 employés), Belgique (15 employés), Suisse (5 employés), Espagne (10 employés) et Pays-Bas (5 employés). Les filiales restent indépendantes et des revendeurs agents exclusifs sont référencés
<b>Implantation internationale</b>	Commercialisation dans 30 pays. Un service export centralise les demandes des 5 filiales et 40 distributeurs dans le monde
<b>Cotation boursière</b>	Non, Société familiale
<b>R&amp;D</b>	60 salariés en R et D (électronique et software)
<b>Services proposés</b>	Hot line internationale basée à Cholet. Services d'hébergement proposés aux clients avec le lancement en 2008 de Kelio On Demand. <b>Deux offres de déploiement</b> : une offre packagée et rapide, orientée PME comprenant un audit de deux à dix jours et une offre en mode conduite de projet pour les clients grands comptes
<b>Mode de vente</b>	Direct et indirect
<b>Partenaires commerciaux</b>	Cegid Public pour les administrations et les collectivités. SIGMA Informatique / HolyDis pour la distribution et le commerce. Sage pour l'industrie. MeilleureGestion.com pour le SaaS JAVA et serveur WEB TOM CAT
<b>Partenaires technologiques</b>	
<b>Cible principale</b>	Cœur de cible : entreprises de plus de 20 salariés à 10 000 salariés/agents 'extension. Expérience dans plus de 100 conventions collectives
<b>Total base clients</b>	32 000 références dont 18 000 en France

## Répartition du chiffre d'affaires par activités (%)



## Effectif 2014

<b>Monde</b>	
<b>Europe</b>	630
<b>France</b>	575 (dont 230 pôle software)

## L'offre par domaine fonctionnel

Domaine	Fonctions	Offre
Gestion des temps	Contrôle du temps de présence, Gestion des horaires, Gestion de l'annualisation et RTT, Terminaux de badgeage, Calcul des cumuls de temps, CET, Transfert automatique vers la paie des éléments variables de paie, Espace personnel	Kelio Alfa, Kelio Prima, Kelio Integral, Kelio Optima, Kelio Intranet, Kelio Analytics
Planification	Planification de la présence, de l'absence et des activités	Kelio Planification
Gestion des absences	Gestion des demandes d'absences	-
Gestion des accès	Contrôle des accès par badge ou biométrie, supervision graphique des bâtiments	Kelio Protect, Kelio Security
Gestion de la mobilité	Application pour environnement Apple i-phone, Androïd, BlackBerry	Kelio Mobile, Kelio Borne Tactile
Gestion de production	Filiale OSYS : Suivi de production/Pilotage d'atelier MES permet de suivre la productivité par temps de travail	Step Premium et la suite Quartis
Modules complémentaires	Solution d'échange de données, qui s'appuie sur une bibliothèque de web services	Kelio Data

**Quelques références clients :** Groupe BIGARD (10 000 salariés), Petit Forestier Services (2 000 salariés), But International, (Clinique du Parc à Lyon, Croustifrance (1 000 salariés), Sill (1 000 salariés), Evobus (1 000 salariés), TAT Express, Diagnostica Stago (1 500 salariés), Stabilo, Pierre Schmidt (1 500 salariés), Kompass, Mutuelle Apreva, La Banque Postale, SOTRA (5 000 personnes gérées), VFLI (filiale SNCF), Geodis/Calberson, Informatique des Banques Populaires...

## Sur le positionnement et la stratégie de l'éditeur :

La stratégie de cet acteur est de se positionner en tant qu'industriel du logiciel, spécialisé sur la gestion des temps RH, la gestion des accès et le suivi de production/pilotage d'atelier/MES.

Sa solution gestion des temps à l'origine principalement dédiée aux petites et moyennes entreprises tend depuis 2004 à cibler de plus grandes entreprises. Au départ le véritable cœur de cible de cet acteur était de 20 à 5 000 salariés gérés en gestion des temps. Aujourd'hui, Bodet se montre de plus en plus compétitif sur le segment 500 à 10 000 salariés. Depuis 6 ans, le nombre de clients sur la cible 250 à 10 000 salariés enregistre plus de 700 références sur Kelio Optima (100 références en 2007, 225 en 2008, 125 en 2009 et 140 en 2010).

Ainsi, depuis 2003, avec le projet d'entreprise Open, de nombreux aménagements et changements ont été réalisés (gestion des droits, gestion des interfaces, gestion de masses, reporting, ...) et portent leurs fruits pour accompagner le changement de position stratégique de cet acteur.

Après avoir initialisé en 2008 la première édition du baromètre de la fonction RH, Bodet poursuit sa stratégie de communication externe en lançant, en 2010, deux offres originales sur iPhone : l'application des congés "iVacances" et le planning des assistantes maternelles pour les particuliers "Manounou". En 2011, le groupe ouvre une filiale aux Pays-Bas, obtient sa certification ISO 14001 et SAP, et lance de nouveaux produits permettant d'accompagner la décentralisation de certaines tâches administratives des RH vers les collaborateurs et managers avec Kelio Mobile, la borne tactile, etc. En 2012, la société Bodet Software SAS, filiale du groupe Bodet est créée. En 2013, l'éditeur lance 7 nouveaux modules RH et devient un acteur de GT proposant aussi des modules RH.

## Documents CXP associés :

SERVICE EXPERT - [Gestion des temps](#)

Fiche Gamix [BODET](#)

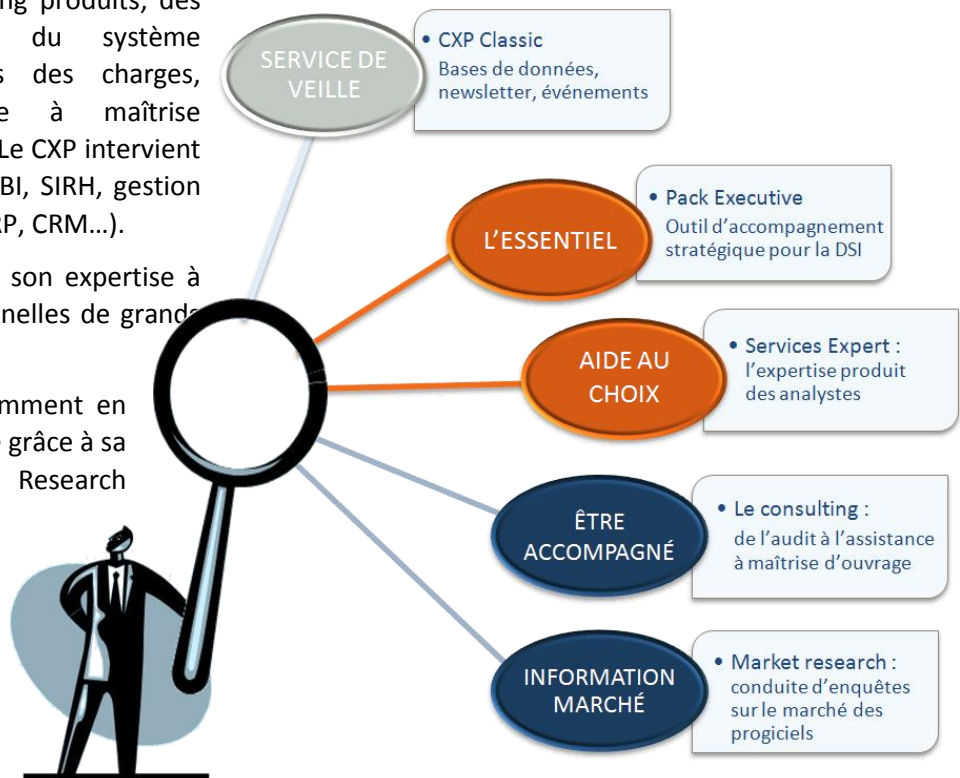
## A propos du CXP

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@lecxp.com](mailto:relation_client@lecxp.com)

+33 (0)1 53 05 05 90

[www.cxp.fr](http://www.cxp.fr)

