

Steve Hardy, ADP : « pas de cohérence RH sans réduction du nombre d'applications »

Silicon.fr : ADP s'est diversifiée pour intégrer des fonctions RH, bien au-delà de la paie. Comment vous positionnez-vous ?

Steve Hardy : Depuis plusieurs années, nous investissons des millions de dollars en développement et en acquisitions pour enrichir notre offre en intégrant de nouvelles fonctionnalités. Ainsi, nous avons racheté WorkScape, spécialiste reconnu de la gestion des talents, surtout présent aux Etats-Unis [NDLR : rachat en août 2010]. En octobre 2011, ADP GSI a acquis The Right Thing, spécialisé sur l'externalisation du recrutement. Par ailleurs, nous avons développé de multiples fonctions comme la gestion des temps. L'objectif consiste pour nous à obtenir l'ADP Global View affichant tout le cycle de vie de l'information sur les employés.

Pour déployer ces multiples applications, le secret de la réussite et de la cohérence repose sur une intégration étroite entre ces briques spécialisées.

Avec le succès croissant des solutions RH, les entreprises cherchent à les intégrer avec la paie. Comment répondez-vous ?

Depuis plusieurs années, la gestion du capital humain (HCM pour Human capital management) intègre de nombreuses innovations, et joue un rôle de levier essentiel sur l'activité des entreprises. Nos clients sont généralement des entreprises multinationales nécessitant un système de paie global. Or, de plus en plus de grandes organisations cherchent effectivement à intégrer les solutions de paie et les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH). Ce qui a amené ADP à concevoir sa propre solution HCM.

Cependant, une étude que nous venons de mener auprès des grandes entreprises conclut qu'elles utilisent en moyenne 24 systèmes RH et 22 solutions de paie différents. A la complexité d'administration de tous ces logiciels s'ajoute le casse-tête d'une incontournable intégration. Les entreprises doivent absolument réduire le nombre de ces applications et de ces processus différents gérant les mêmes choses. Faute de quoi toute cohérence globale sera difficile pour ne pas dire impossible .

Quelles actions concrètes menez-vous pour faciliter ces intégrations ?

Nous avons signé de nombreux partenariats technologiques avec les éditeurs d'ERP et d'environnements applicatifs comme Oracle, qui détient Taleo, SAP qui a racheté SuccessFactors, Workday, et bien d'autres. Par ailleurs, de grands partenaires en consulting connaissent et recommandent nos solutions comme Deloitte, KPMG, PWC, IBM, etc. Enfin, ADP privilégie une philosophie d'ouverture qui autorise une bonne intégration avec tous les autres grands acteurs du marché.

Bien plus qu'une solution logicielle, ADP apporte une vue globale des ressources humaines et de la gestion de ce capital humain – processus, réglementations, anticipation et gestion du risque, gestion des compétences... – autour de trois notions phares : personnes, processus et technologies.

Vous proposez depuis longtemps des services via le Cloud. Comment cela contribue-t-il à l'évolution de la gestion des ressources humaines ?

ADP compte déjà plus de 26 000 utilisateurs sur ses services Cloud. Les entreprises profitent ainsi des mises à jour automatisées et en temps réel, sans avoir recours à des administrateurs système en interne. Et ce mode SaaS rencontre un grand succès auprès de nos clients. Si vous fournissez des outils modernes et ergonomiques à l'employé ou au manager, ils seront bien plus enclins à les utiliser. Ils deviennent alors plus actifs et comprennent tout l'intérêt des tableaux de bord pour les aider dans leurs décisions, par exemple. Plus productifs, les managers participent également mieux à la réalisation opérationnelle de la stratégie de l'entreprise.

Nous avons aussi lancé notre application mobile il y a deux ans. Une seule application proposant tous les services ADP : paie, gestion des RH, suivi des demandes, etc. Disponible sous iOS, Android et Windows, elle a été traduite en 27 langues et est utilisée dans 35 pays par 1,5 million d'utilisateurs.

Nos équipes de recherche et développement ont accentué leurs efforts sur les interfaces mobiles. Outre notre unité du New Jersey, nous avons ouvert un second laboratoire d'innovation à Manhattan, consacré à l'expérience utilisateur. Objectif : concevoir des solutions ergonomiques et intuitives, simples à utiliser et à gérer.

Qu'en est-il de la gestion des nombreuses réglementations en perpétuelle évolution dans tous les pays ?

Nous totalisons 2 200 experts des processus RH répartis sur plus de 100 pays. Et ils sont physiquement présents dans ces pays.

Ainsi, en Hongrie, toute entreprise doit informer l'agence de l'emploi lors d'une embauche. Nous avons intégré ce processus.

Autre exemple : ADP a également intégré les dispositions très spéciales exigées par l'Etat brésilien pour l'embauche d'étrangers.

Pourtant, la dimension RH de la fonction de manager ne semble pas évidente à tous. Comment lutter contre ces aspects culturels ?

En effet, les managers doivent accomplir leur quota de fonction RH. Justement, ces outils peuvent les y aider, même si l'évolution nécessaire vers la dimension RH des fonctions managériales n'est pas toujours évidente, en France ou en Allemagne – entre autres.

Cependant, des outils intégrant la mobilité, la simplicité, la richesse fonctionnelle et l'ergonomie devraient certainement favoriser cette évolution positive.

Voir aussi

[Silicon.fr étend son site dédié à l'emploi IT](#)

[Silicon.fr en direct sur les smartphones et tablettes](#)