

Cornerstone veut devenir le Salesforce de la gestion des talents

Avec sa solution de gestion de talents et de la formation en mode SaaS, Cornerstone OnDemand fait partie de pionniers (depuis 1999) et des leaders du marché, y compris en France. Sa solution propose de gérer l'ensemble du parcours du collaborateur du recrutement aux évaluations de compétences, en passant par la formation. Et même, depuis peu, dès sa candidature.

Quels chiffres-clés pouvez-vous mentionner sur Cornerstone ?

Aujourd'hui, Cornerstone 14,5 millions d'utilisateurs dans le monde, dont 4 millions en Europe. Parmi nos 1700 clients, nous comptons essentiellement des entreprises de plus de 1000 employés, aussi bien publiques que privées. Nous sommes présents dans 191 pays et la solution est disponible en 41 langues. Depuis un an, nous avons augmenté nos effectifs de plus de 60 %. Et depuis six ans, nous enregistrons une croissance annuelle moyenne de 55 %.

Que représente la France ? Et où sont stockées les données ?

Cornerstone France compte plus de 30 personnes. Et l'Hexagone représente notre troisième marché mondial. La zone Europe enregistre une croissance de plus de 60 % par an depuis sept ans. C'est la zone dans lequel notre société a connu l'essor le plus fulgurant.

Nous disposons d'un datacenter à Londres, doublé d'un second datacenter de secours également au Royaume-Uni. Par ailleurs, nous avons ouvert un bureau de « data protection » à Paris, afin de démontrer aux entreprises comment nos données sont protégées. Par ailleurs, nous effectuons régulièrement des tests de sécurité, d'intrusion et d'audit. Des tests que peuvent également réaliser nos grands clients.

À votre avis, quels sont vos atouts face à la concurrence ?

Cornerstone a été conçu en mode cloud dès 1999. Et aujourd'hui encore, il s'agit d'une plate-forme développée par nos équipes internes à 100 %. Notre solution est totalement multitenant. Ce qui signifie que chaque client dispose de sa base de données, et que l'application est unique pour tous les clients. Ainsi, une seule version du logiciel est maintenue, optimisée, améliorée, et éprouvée.

En 2007, une levée de fonds de 30 millions de dollars nous a permis d'accélérer non seulement le développement de la plate-forme, mais également notre expansion en Europe et à travers le monde, avec des versions traduites et localisées.

Nous avons conçu cette solution pour lui donner une dimension "Glocale" : Process as common as possible, and as different as needed [NDLR : des processus aussi communs que possible et aussi différents que nécessaire]. C'est pourquoi nous proposons une suite modulaire et très paramétrable, y compris chez le même client. Ainsi, une entreprise peut déployer une gestion des talents spécifiques sur plusieurs unités organisationnelles.

Autre spécificité de Cornerstone, le client (ou l'un de ses prestataires) peut prendre la main sur 100 % des processus de la plate-forme.

Pourtant, vous ne proposez pas de solution de paye. N'est-ce pas une faiblesse ?

Il s'agit d'un choix stratégique. En effet, les systèmes d'information pour ressources humaines (SIRH) opèrent un cycle d'innovation différent comparé aux autres processus RH. Or, les entreprises souhaitent utiliser le meilleur de la gestion des clients, dont le cycle d'innovation est très rapide. Une telle solution se doit d'être flexible par nature : entretiens d'évaluation, formations, successions, cycle de vie de l'employé... Et toutes les fonctions doivent être disponibles aussi bien en ligne qu'en version mobile.

Bien entendu nous proposons tous les connecteurs vers les solutions de paix comme SAP, Oracle, HR Access, ADP, Workday, etc.

Contrairement à tous ces généralistes, nous restons concentrés sur notre domaine. Et nous ambitionnons de devenir sur le cloud de la gestion des talents ce que Salesforce est devenue pour le CRM.

Nous sommes actuellement valorisés autour de 2 milliards de dollars, ce qui est plutôt encourageant. Nous sommes pour une compétition saine. À nous de démontrer que nous avons interfacé au mieux notre gestion des talents avec les SIRH existants, en amenant de l'innovation et un niveau de service élevé. Depuis 1999, nous affichons un taux de 95 % de fidélisation de nos clients et un turn-over très faible de nos employés.

Quid des partenariats et de votre écosystème ?

Nous développons un écosystème de partenaires en nouant des partenariats avec des grands acteurs et intégrateurs RH dans un maximum de pays. Aujourd'hui, nous comptons plusieurs centaines de spécialistes formés à nos solutions.

Par ailleurs, de nombreux partenaires intègrent leur solution avec Cornerstone, comme WorkDay avec son module formation, ou l'agrégateur de sites d'emplois Broadbean. D'autres proposent des services du contenu pour les formations par exemple comme Cegos, Skillsoft, etc.

Quelles évolutions de votre offre sont-elles envisagées ?

Nous venons d'annoncer le tout nouveau module Onboarding, qui permet de gérer non seulement l'arrivée d'un nouvel employé, mais aussi tout le parcours d'un candidat avant même qu'ils ne soient recrutés.

Parmi les évolutions les plus importantes, nous allons intégrer des fonctions de type Big Data, afin de faire évoluer leur reporting vers des modèles intégrant de l'analyse prédictive, sur la fidélisation des employés par exemple. Des fonctions qui pourront tirer parti des bases de données du client, mais aussi d'autres clients qui accepteront d'échanger anonymement ce type d'information.

Autre champ d'études important pour Cornerstone, le Workforce Planning. Il s'agit d'obtenir un maximum de visibilité sur les besoins de l'entreprise à long terme, afin d'anticiper les embauches, des remplacements, les besoins en formation...