

SAP et Success Factors : la roadmap de l'offre RH privilégie le cloud

La communication de ce 22 février a au moins le mérite d'être claire (et sans surprise). Suite au rachat de Success Factors, spécialiste des ressources humaines (RH ou 'HCM', *human capital management*), « acté » depuis quelques jours (cf. notre récent article : [SAP met 3,4 milliards sur Success Factors](#)), la direction de SAP apporte une première confirmation des choix qui seront faits, entre son offre et celle de l'éditeur d'origine danoise (au moins par son fondateur), devenu américain (siège à San Mateo, Californie).

C'est, clairement, le portefeuille de Success Factors qui l'emporte, avec ses choix innovants en faveur d'une offre sur le *cloud* en mode SaaS, et... à la mode Salesforce ! Mais aussi beaucoup d'avance sur le SIRH à la mode « médias sociaux » (cf. l'élégance de Jambok, lire notre article [Success Factors, le SIRH à l'heure des réseaux sociaux](#)).

En entretien par téléphone, ce 22 février, la direction de SAP nous a rappelé, d'entrée de jeu, que le portefeuille d'utilisateurs clients SaaS donc sur le *cloud* de Success Factors était très vaste: « 15 millions d'utilisateurs dans le monde, soit trois fois plus que le premier concurrent en la matière » (Salesforce, a priori), nous a répété **Dimitri Kvakovsky**, VP *global product management* de Success Factors.

Autre signe qui ne trompe pas : **Lars Dalgaard**, fondateur et CEO, de SuccessFactors, prend la direction d'une nouvelle entité qui réunit les équipes RH/ HCM de SAP et celles de l'éditeur d'origine danoise. Mais pas de précisions sur les effectifs ainsi « consolidés », synergie ou pas. Pour l'heure, Success Factor, qui va fonctionner comme filiale de SAP, prend clairement le *'lead'*.

Côté portefeuille produits, SAP va maintenir jusqu'en 2020 son offre Core HR (actuellement très liée à son ERP, donc version *on premise*). Traduction : il n'y aura plus d'investissements stratégiques sur ce portefeuille, hormis des innovations (comme le *in-memory* HANA, qui fait que « certaines transactions ou requêtes HCM sont accélérées, passant de plusieurs minutes à quelques millisecondes »), donc innovations liées aux investissements sur l'offre de Success Factors. Bref, la *roadmap* consiste clairement à consolider le portefeuille existant de ce dernier, en sacrifiant celui de SAP, encore débutant sur le *on demand* ou mode SaaS sur le *cloud* (*Software as a service*, en abonnement, accessible en ligne).

Dans le domaine de *l'analytics* touchant aux ressources humaines, là encore, c'est Success Factors qui est privilégié. **Success Workforce Analytics Planning** devient la « *go-forward solution* » sur le *cloud* pour tout SAP. Ce qui n'empêchera pas cette offre de bénéficier de l'offre BI de BO (*Business Objects*).

Devenir numéro un mondial en 2017

Par ailleurs, SAP annonce l'intégration de son offre RH (**SAP Core HR**) dans celle de Success Factors sur le *cloud* : une première mouture fonctionnelle (*proof*) sera présentée en mai prochain, lors de l'évènement Sapphire.

« Une bonne centaine de grands comptes, dont Siemens, Coca-Cola..., attend cette intégration. » Ceci se traduira, au moins dans un premier temps par le développement de connecteurs interfaçant les données de l'un à l'autre. « 14 % des entreprises clientes de Success Factors, dans le monde, sont utilisatrices de SAP », observe **Sven Denecken**, VP On-demand chez SAP.

À la question « Quels développements allez-vous arrêter ? », les dirigeants de SAP nous ont clairement répondu :

- l'offre *Career on demand* de SAP, qui était dans les limbes, ne sera pas lancée ;
- *BO Strategic Workforce Planning*, qui en était en développement, ne sera pas continué comme tel.

Début avril, à l'occasion d'un événement dédié au *cloud computing*, plus de détails seront fournis – à moins que d'autres révélations ne soient faites lors du Salon CeBIT à Hanovre le 6 mars prochain ? Dans l'immédiat, SAP et Successfactors réunis affichent un objectif : « Nous visons à devenir le numéro un mondial en revenus en 2017, avec une ambition de 2 milliards d'euros de chiffre d'affaires [sur le créneau du HCM en ligne] », ponctue **Sven Denecken**, VP On-demand chez SAP.

Précisions sur l'offre Success Factors:

L'offre *SuccessFactors Employee Central* devient « la solution de gestion d'avenir », sur le cloud pour tout SAP. Idem, pour la gestion des talents: *SuccessFactors Performance Management*, *SuccessFactors Compensation Management*, *SuccessFactors Recruiting* et *SuccessFactors Learning Management*, couplés avec les fonctions d'apprentissage social de *SuccessFactors Jam*, sont désormais les solutions d'avenir pour tout SAP.

SAP dit maintenir l'offre *ERP Human Capital Management* (HCM) – investissements maintenus « pour la mise à jour de fonctionnalités, d'expérience utilisateur, de support des technologies mobiles et l'injection du « in-memory » pour l'avenir ». Jusqu'en 2020.