

Thierry Mathoulin, Workday : « La France est un marché clé »

Directeur France de **Workday**, Thierry Mathoulin détaille la stratégie de l'éditeur pour accélérer le développement de ses **solutions RH et finances en mode SaaS** sur le marché français. Et s'imposer dans un secteur où la concurrence est rude.

Silicon.fr – Quels sont les effectifs et les objectifs de Workday en France ?

Thierry Mathoulin – La France est un marché clé pour Workday qui y a doublé ses effectifs en un an et entend bien **rivaliser avec les grands acteurs du marché**. Notre notoriété est croissante auprès des grands comptes. De nombreuses entreprises en France, dont Lafarge, Sanofi et Philips, ont déjà choisi Workday. Dès le départ, notre volonté a été de proposer une application complètement unifiée. L'ensemble des fonctionnalités et des modules partagent les mêmes fondations technologiques et s'appuient sur les mêmes référentiels pour permettre un reporting et un pilotage en temps réel. Workday propose donc sur la France un **SIRH** complet et **100% SaaS** incluant : la gestion administrative, la rémunération, la gestion des talents, la planification stratégique des effectifs, la gestion des temps et activités. La gestion du recrutement complétant notre offre depuis avril dernier.

Nous continuons à enrichir notre application sur la France avec **la Paie**, dont nous prévoyons la **disponibilité en 2016**. Nous venons de dévoiler un autre projet d'envergure lors de notre conférence utilisateurs qui s'est déroulée à San Francisco : les « **Insight Apps** ». Ces dernières viendront compléter Workday sous la forme d'[applications d'analyse prédictive](#). Les Insight Apps s'appuieront sur des algorithmes très pointus exploitant des données internes et externes afin de fournir des recommandations liées à la gestion des ressources humaines. Elles pourront, par exemple, identifier le meilleur candidat pour un poste en fonction de différents critères ou encore apporter des recommandations sur l'évolution de personnes au sein de l'entreprise.

Quelles sont les attentes des grands comptes en matière de Cloud RH ?

Les entreprises manquent de visibilité et de réactivité pour répondre aux changements permanents auxquels elles font face. Fusions, acquisitions, délocalisations, croissance et internationalisation les obligent à toujours plus de réactivité et d'agilité. Face à ces enjeux, toutes les entreprises cherchent à se transformer et prennent le virage de la digitalisation. Dans un contexte économique tendu, les organisations veulent optimiser le coût de fonctionnement de leur SIRH. En France, les entreprises ont tendance à s'appuyer sur des systèmes sur site fragmentés. Elles sont obligées de se doter de plusieurs systèmes qui s'intègrent mal. Les données ne communiquent pas, le reporting est laborieux, la prise de décision est retardée et le risque d'erreur multiplié.

Le **Cloud** permet une plus grande **réactivité** et une **réduction des coûts** de fonctionnement. Une solution de gestion RH dans le Cloud comme Workday permet cette meilleure agilité. En déployant Workday, les entreprises ont la possibilité de mieux gérer leur organisation sans être déstabilisées par les changements dans leur environnement externe. Elles simplifient la vie de leurs

collaborateurs, développent leur image employeur, font face aux aléas économiques et structurels. Ainsi, les entreprises peuvent se concentrer sur leur cœur de métier.

Outre la réduction des coûts, la localisation de données est-elle un argument de poids auprès des DSI ?

La réduction des coûts est effectivement un argument de poids puisque certains de nos clients affichent des réductions de TCO de l'ordre de 40 à 50%. Les coûts d'implémentation doivent être maîtrisés et la **tarification à la souscription** doit être transparente, sans frais cachés. Un fournisseur d'applications Cloud doit être en mesure d'offrir une sécurité et une confidentialité des données au niveau international au-delà de ce que ses clients sont en mesure de réaliser par eux-mêmes, et sans coût supplémentaire. Les fournisseurs SaaS doivent appréhender la sécurité dans sa globalité, intégrer les protections techniques, comme **le chiffrement**, et les concepts de conformité et de législation sur la confidentialité. Ces protections doivent être intégrées dans chaque produit.

Les fournisseurs SaaS réputés prouvent que le SaaS peut être autant sécurisé que la plupart des implémentations d'entreprise, et même davantage. Chez Workday, l'accès direct à la base de données est limité à un petit groupe de personnes parmi le personnel d'exploitation, tandis que sur une implémentation ERP sur site classique, il serait accordé à bien plus d'employés, mettant en danger la sécurité. Il est de **la responsabilité des DSI** de surveiller de près les fournisseurs SaaS. Il ne faut pas se lancer dans un partenariat sans bien évaluer au préalable les capacités du prestataire.

Workday peut-il mieux faire que les poids lourds de l'ERP, par exemple SAP avec SuccessFactors ?

Par rapport aux autres offreurs, Workday a une approche innovante et nativement pur SaaS. Nos fondations technologiques, notre **modèle orienté objet** et notre **technologie in-memory** font de Workday aujourd'hui le seul acteur du marché à proposer une solution unifiée, permettant à la fois de gérer les processus RH, d'effectuer l'analyse des données et de prendre des décisions, en temps réel, dans une même application. Workday est le seul à proposer des événements de gestion activables à partir de n'importe quelle information ou rapport.

Le fait d'avoir une seule ligne de code, pour nous comme pour nos clients, permet à la fois de concentrer les investissements sur un même niveau d'application et de collaborer très étroitement avec eux, en les impliquant lors de la conception de nouvelles fonctionnalités. La satisfaction de nos clients et la relation que nous établissons avec eux sont au centre de nos préoccupations. Notre taux de satisfaction client est inégalé dans le secteur. Il atteint 97 % depuis ces trois dernières années.

Lire aussi :

[Workday veut aider les responsables RH à prédire le futur](#)

[Aneel Bhusri \(Workday\) : «Nous avons choisi le cloud dès le départ»](#)