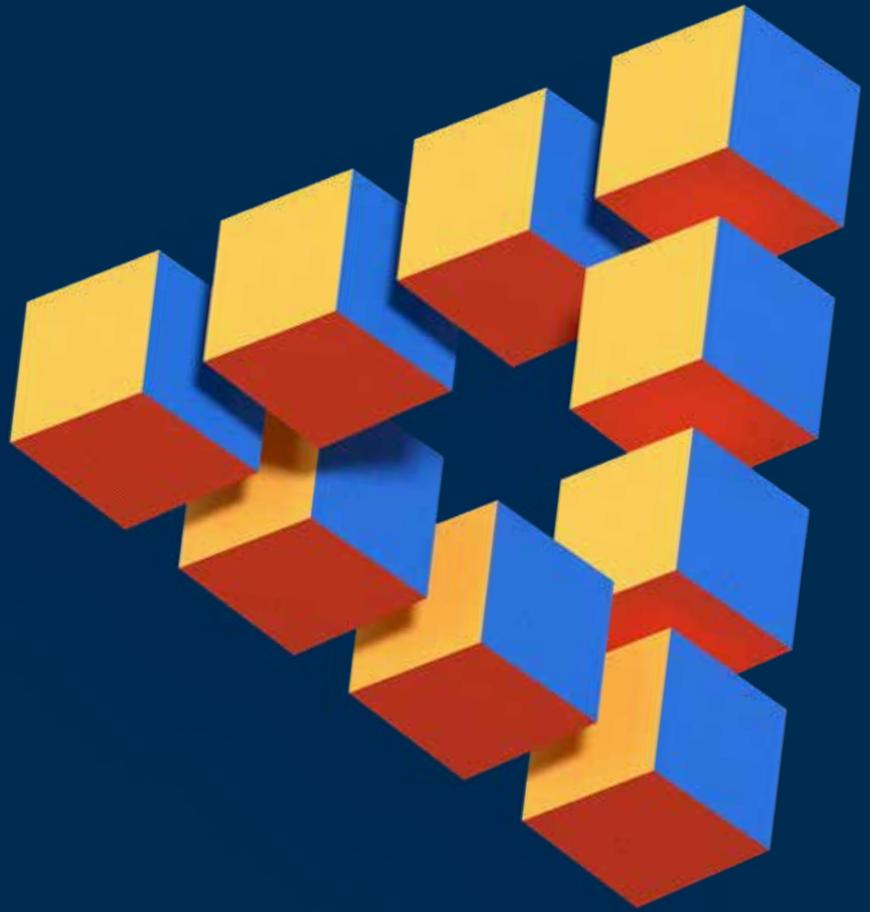


cegid

RESSOURCES HUMAINES



DRH,

**maîtrisez les risques et
réduisez la charge administrative
de votre service Paie et RH**

www.cegid.com

MARKESS 
by exægis

sommaire

-
- 03 **Convictions**
 - 04 **Automatiser et sécuriser les tâches administratives**
 - 08 **Digitaliser et fluidifier les échanges avec l'administration et les organismes sociaux**
 - 10 **Garantir la conformité avec les dernières dispositions légales et conventionnelles**
 - 14 **Gagner en agilité et en fiabilité**
 - 16 **Conclusion**
-

Convictions

Dans une enquête menée par MARKESS by exægis, les principaux enjeux RH à relever en 2020 et auxquels le digital peut répondre sont, pour 70% des décideurs RH interrogés, l'automatisation des processus et pour 66% d'entre eux, l'amélioration de la performance de la fonction RH. **Si les bénéfices de la digitalisation des processus RH ne font plus débat, toutes les entreprises n'y ont pas encore recours.** Alors que l'usage de technologies avancées telles que l'IA ou les chatbots croît rapidement, un certain nombre d'entreprises les gèrent encore manuellement ou via des outils bureautiques de type Excel. Des pratiques qui présentent des limites, que ce soit en termes de sécurité des processus, de productivité des gestionnaires RH ou de conformité aux réglementations, aux conventions collectives ou au droit du travail. Qui n'a jamais constaté une erreur de calcul sur une fiche de paie suite à l'oubli d'une évolution réglementaire ou encore, une coquille dans son contrat de travail ?

Aujourd'hui, la digitalisation RH n'est pas une option mais une obligation. La DRH ne doit plus être considérée, par l'ensemble de l'entreprise, comme un prestataire de services interne et un centre de coûts, mais comme un « talent partner » et comme une source de productivité et de compétitivité pour l'entreprise. Dans le domaine de l'administration du personnel par exemple, elle se doit de mettre à disposition tous les moyens permettant de réduire les coûts et les délais pour optimiser la production. La digitalisation en fait partie. Grâce à elle en effet, les RH peuvent décentraliser sur les managers et collaborateurs certaines de leurs activités et automatiser certaines tâches chronophages et sans valeur ajoutée. La digitalisation permet non seulement de recentrer les RH sur leur cœur de métier, mais aussi d'accroître leur réactivité et leur performance. Elle garantit par ailleurs une plus grande sécurité des processus. Pour que cette stratégie soit cependant un succès, la fonction RH doit activer tous les leviers du digital lui permettant de gagner en agilité et de pouvoir simplifier ses échanges tant internes, avec ses collaborateurs, qu'externes avec son écosystème (partenaires, freelances, sous-traitants, administrations, organismes sociaux, etc.).

Ce livre blanc, rédigé par les analystes du cabinet d'études indépendant MARKESS by exægis pour le compte de Cegid, délivre des recommandations sur les voies à suivre avec le digital pour maîtriser les risques et réduire la charge administrative des services Paie et RH.





Automatiser et sécuriser les tâches administratives

Combien d'heures les gestionnaires RH perdent-ils à vérifier manuellement la concordance de noms, d'adresses ou autres informations dans les bases de données, à valider les congés, les RTT, les frais professionnels, ou à actualiser les plannings ?

Des tâches rébarbatives, chronophages, sans valeur ajoutée et qui peuvent être sources d'erreurs lors d'interventions manuelles. Si mal maîtrisées, ces tâches administratives récurrentes peuvent par ailleurs nuire à la productivité des gestionnaires RH. Pour y remédier, les entreprises adaptent leurs modes de fonctionnement et s'appuient sur des outils qui les aident à numériser et à automatiser ces processus et les actions associées (paie, gestion administrative, GTA...). SIRH global ou solutions spécifiques, 83% des décideurs RH interrogés par MARKESS by exægis ont recours à de tels outils.

Ces solutions permettent notamment de vérifier automatiquement la cohérence de données et de sécuriser les processus RH afférents. Elles aident à garantir la conformité législative en intégrant les réglementations sociales du droit du travail, les conventions collectives, d'entreprises, les mises à jour des évolutions réglementaires et fiscales incontournables (cf. la mise en application du RGPD en mai 2018 ou encore plus récemment le passage au PAS, prélèvement à la source). En jouant un rôle clé dans la fiabilisation des processus, ces solutions permettent de mieux maîtriser les risques opérationnels le plus souvent remontés dans les diverses études liées au risque RH (erreur de traitement et de saisie d'opérations, défaillance de procédures...)¹.

Malgré tous ces avantages, 21% des décideurs RH indiquent encore gérer l'administration du personnel via des outils bureautiques (notamment via des tableurs comme Excel) et 8% à le faire de façon entièrement manuelle.

Si « sécurisation » va de pair avec « automatisation » des processus, là n'est pas l'unique intérêt de ces solutions. Fort est de constater qu'elles permettent aux gestionnaires RH de mieux se concentrer sur la stratégie RH de leur entreprise et sur la gestion de l'humain relevant de leurs périmètres d'actions. Cette incidence est d'autant plus importante à l'heure où l'entreprise traverse une

« révolution sociétale », où les modes, les mentalités et les formes de travail évoluent et où les RH se doivent d'être particulièrement attentifs à ces évolutions. Au-delà, la tendance est au brisement de la « logique de silos », encore très présente dans la majorité des entreprises. Or, 52% des décideurs RH interrogés considèrent que la GTA doit être partagée entre les membres d'une équipe (managers et collaborateurs) et 49% font le même constat sur les processus d'administration du personnel. La mise en place de plates-formes transverses gérant ces processus y contribue indéniablement et peut aider raisonnablement à réduire les risques liés à la gestion des ressources et au « bien-être » au travail, qui représentent 40% de l'ensemble des risques identifiés par la cartographie des risques RH².

En allégeant et en recentrant les préoccupations RH sur l'essentiel, l'automatisation des processus RH permet de redonner « de l'épaisseur » à la DRH afin qu'elle soit vue comme un véritable partenaire stratégique de la direction générale : 40% des décideurs RH interrogés estiment que la paie peut apporter des informations pertinentes sur les problématiques métiers et 32% le pensent également pour la gestion du personnel. Dans le prolongement de ces projets de numérisation, 66% des décideurs RH interrogés ont aussi mis en place, ou comptent le faire d'ici fin 2020, des KPIs cohérents pour évaluer la performance de leur fonction RH et le risque humain.



1. « La gestion des risques liés aux Ressources Humaines » (AMRAE - Association pour le Management des Risques et des Assurances de l'Entreprise)

2. « La gestion des risques liés aux Ressources Humaines » (AMRAE - Association pour le Management des Risques et des Assurances de l'Entreprise)



En période de crise, cette dynamique d'automatisation des processus RH visant en premier lieu à alléger la charge de travail des responsables RH et éviter les erreurs de saisie, doit s'amplifier afin de fluidifier les échanges internes à l'entreprise. Cela permet de soulager les fonctions RH qui, dans ces périodes, se retrouvent au cœur du dispositif mis en place par les entreprises pour traverser les crises. Aujourd'hui, la pandémie de COVID19 nous démontre combien l'amplification de la digitalisation des processus RH est importante en période de crise. Afin d'intégrer les dispositifs d'aide mis en place par l'Etat comme le chômage partiel, les fonctions RH vont devoir procéder à des adaptations d'outils numériques garantissant l'automatisation de processus comme celui de la paie ou de la GTA. Dans le même temps, ils devront accentuer l'automatisation de certains processus dans lesquels la place de l'humain est encore trop importante et qui risquent de fait d'être profondément impactés par la crise.

Le processus de recrutement illustre ce propos. Si l'entreprise souhaite continuer à recruter durant cette épidémie, qui peut être amenée à durer, elle doit repenser son processus de recrutement en accordant une place plus importante aux entretiens vidéo, aux tests en ligne voir dans certains cas, à l'IA.

Enfin, les responsables RH devront réinventer ou adapter certains processus qui aujourd'hui ne sont pas du tout digitalisés et ne peuvent tout simplement pas être réalisés en période de confinement. C'est le cas du processus d'offboarding qui demande l'apposition sur certains documents (solde tout compte, attestation de restitution de matériels, éventuellement une attestation de levée de non-concurrence...) de la signature manuscrite du collaborateur afin d'être effectif. Sans ce document dûment signé, le collaborateur sur le départ ne peut ni recevoir ses dernières indemnités, ni s'inscrire, si nécessaire, au chômage. Du côté de l'entreprise, cela l'empêche de clore définitivement le dossier d'un collaborateur.



s'inspirer de nos clients



cegid



Digitaliser et fluidifier les échanges avec l'administration et les organismes sociaux

Toutes les entreprises ont l'obligation de dématérialiser leurs échanges avec l'administration et les organismes sociaux.

Ainsi, elles doivent procéder de façon numérique à la Déclaration Sociale Nominative (DSN) dont la vocation est de remplacer et d'optimiser la plupart des déclarations sociales des employeurs à destination des organismes de Sécurité Sociale (CPAM, Urssaf, AGIRC ARRCO, organismes complémentaires, Pôle Emploi, centre des impôts, caisses des régimes spéciaux, etc.), en compilant toutes ces informations en un support. Transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et du signalement d'événements (arrêts de travail, fin de contrat...), la DSN a nécessairement un impact sur les échanges qu'entretient l'entreprise avec l'administration. Automatisée au moyen d'un fichier généré à partir du logiciel de paie, le dispositif numérique associé réduit considérablement les risques d'erreurs et allège les gestionnaires de paie d'une tâche déclarative fastidieuse et redondante. Le passage d'une logique de déclaration de paie ponctuelle à une logique de déclaration permanente, « au fil de l'eau », a par ailleurs des impacts sur d'autres processus administratifs comme la GTA, dont le suivi réglementaire se doit d'être plus précis.

Dans un autre registre, la loi Lagarde (décret d'application du 30 mars 2001) a permis de reconnaître à la signature électronique la même valeur probante que la signature manuscrite. En 2014, le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont adopté le règlement sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur. Baptisé eIDAS, ce règlement reconnaît la signature électronique et met tout en œuvre pour faciliter et standardiser le cadre légal de son utilisation. Ces deux législations ont, comme conséquence, d'inciter les entreprises à s'équiper de solution de signature électronique.

En pouvant être apposée sur tout type de documents liant l'entreprise à une administration ou des organismes sociaux, la signature électronique réduit la charge administrative des gestionnaires RH qui s'affranchissent de l'impression des documents pour les signer et de la scannérisation pour les réintégrer dans un outil applicatif. La signature électronique est source de gains de temps, de réduction de coûts d'impression, de diminution d'impacts sur l'environnement, et donc d'amélioration



du RSE, et garantit que les documents RH auxquels elle est apposée ne seront pas falsifiés. Conscients de ces bénéfices, 17% des décideurs RH en faisaient usage en 2018 et 49% envisageaient d'y recourir d'ici fin 2020.



Les échanges entre l'Etat et les entreprises s'intensifient durant les crises pour permettre notamment la mise en place de dispositifs destinés à traverser ces périodes ou, du moins, à en limiter l'impact. Des processus administratifs structurés, des modèles de réponses s'adaptant à la nature de la crise peuvent être mis en place pour fluidifier les échanges entre les différentes parties prenantes. Ainsi, en réponse à la crise du covid19, l'Etat a amplifié ses échanges avec les entreprises pour mettre en place un certain nombre de dispositifs d'aide (report de charges, prise en charge du salaire des employés dans le cadre de chômage partiel, prêts garantis par l'Etat, report voire annulation de loyer dans certains secteurs...). Afin de favoriser leur assimilation, et permettre aux responsables RH de mieux supporter cette surcharge de travail tout comme fluidifier les échanges entre l'Administration et les entreprises, l'Etat a mis en place une plateforme structurée présentant les différentes aides proposées (financières, législatives...). Ces éléments sont relayés par d'autres sites nationaux afin d'assurer une diffusion plus large et plus rapide de l'information. La perte de temps due à l'assimilation de toutes ces mesures est ainsi minimisée grâce à l'outil digital. Dans l'optique d'accélérer les échanges entre les différents acteurs, le temps de traitement des dossiers est considérablement raccourci, une absence de réponse faisant notamment office de réponse positive. Les RH risquent toutefois de se heurter à un délai significatif avant de recevoir les aides promises par l'Etat ; ce en raison du nombre particulièrement important d'entreprises ayant recours à ces dispositifs.



Garantir la conformité avec les dernières dispositions légales et conventionnelles

La complexité réglementaire française sur les problématiques de droit du travail et de gestion de la paie est un fait avéré. Statut des employés (CDI, CDD, stage, intérim...), variétés des cotisations (salariales, patronales, CSG, vieillesse...), législations, conventions collectives, situation du collaborateur, autant d'éléments évolutifs qui interviennent dans le calcul de la paie ou dans la gestion administrative du personnel.

Récemment, le prélèvement à la source (PAS) a contraint les entreprises à adapter leur outil de paie et à le corréliser aux applications administratives. Toutefois, 91% des responsables RH interrogés par MARKESS by exægis reconnaissent que leur système RH n'est pas encore correctement adapté au PAS, ce qui potentiellement peut engendrer des litiges en cas d'erreurs ou d'incorrections.

La non-conformité au droit social (contrat de travail, traitements inégaux de situations, procédures internes obsolètes ou non conformes aux nouvelles réglementations...) est souvent liée à un défaut de veille, de complexité du droit social ou encore d'interprétativité des normes et des réglementations. Les conséquences pour l'entreprise sont variées et peuvent s'avérer très douloureuses : amendes, sanctions administratives, blâmes, risques de contentieux prud'homale, dégradation de l'image de l'entreprise...

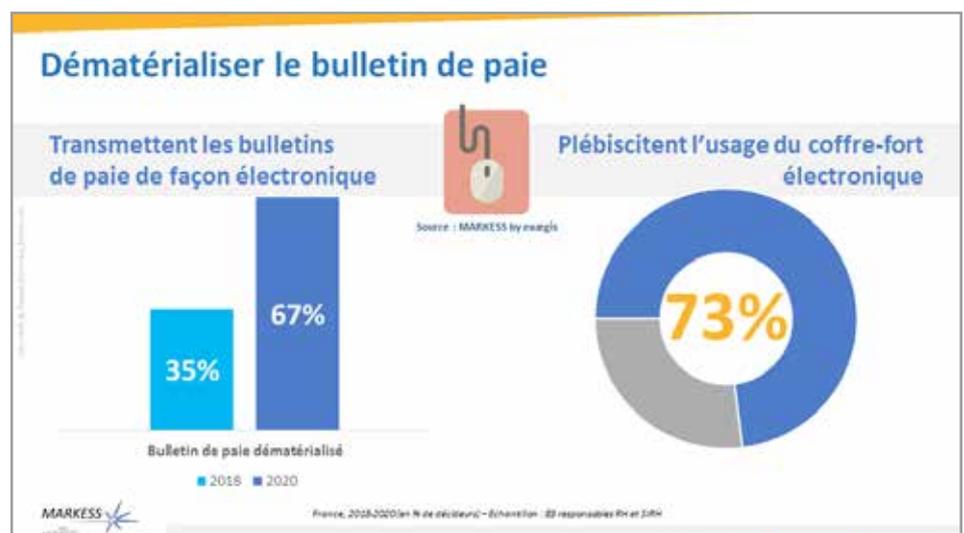
Gérer une telle complexité demande aux entreprises de s'équiper d'outils spécifiques et de se faire accompagner dans la mise en œuvre de ceux-ci. Aussi, faire le choix de recourir à une solution de paie opérée par un prestataire dans le cloud assure aux DRH des solutions intégrant toutes les règles et mises à jour des évolutions réglementaires et d'être en conformité avec toute la législation nationale et européenne, notamment en termes de gestion des données à caractère personnel imposée par le RGPD. Ce choix peut aussi les affranchir d'avoir, au sein de l'entreprise, des compétences dédiées à ces aspects légaux, l'éditeur ou le prestataire mettant à leur disposition des experts juridiques aguerris aux réglementations de par le grand nombre d'entreprises clientes qu'ils gèrent.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises peuvent émettre des bulletins de paie électroniques. En 2018, 35% des décideurs RH interrogés par MARKESS by exægis disaient transmettre les bulletins de paie de façon électronique. D'ici fin 2020, ils devraient être 67%. Cette dématérialisation présente de nombreux avantages : gain de temps pour les gestionnaires

RH, réduction de l'impact environnemental (encre, papier...) et de facto meilleur respect de la démarche RSE, diminution des coûts. Selon plusieurs estimations, le coût d'un bulletin de paie numérique est de l'ordre de 0,50 euro contre 2 à 3 euros pour le format papier (frais d'impression, frais postaux, tâches manuelles de mise sous pli et d'affranchissement, coûts de l'archivage au format papier...).

Enfin, dans le cadre de son programme « Action Publique 2022 » lancé en 2017, le gouvernement souhaite améliorer la qualité de service rendu à l'utilisateur, optimiser les conditions de travail pour les agents et réaliser des économies d'ici à 2022, en s'appuyant notamment sur le levier numérique.

Outre la réduction des coûts et des tâches manuelles, la dématérialisation de la fiche de paie simplifie aussi l'archivage et la recherche de documents en cas de contrôle de l'inspection du travail, ou autres organismes publics. Les bulletins de paie dématérialisés, signés et scellés électroniquement, doivent être transmis dans un coffre-fort numérique dédié à l'employé. Celui-ci est plébiscité par 73% des responsables RH interrogés. Pour les salariés, ces coffres-forts électroniques leur permettent de centraliser et d'accéder facilement à tous leurs documents numériques pour un temps indéfini, et au-delà de l'aspect obligatoire, offrent également de nouveaux services répondant aux usages digitaux des collaborateurs.





En cas de crise, les entreprises doivent s'adapter rapidement et efficacement aux évolutions réglementaires proposées par l'Etat. Législatives ou financières, temporaires ou définitives, celles-ci doivent être structurées par l'Etat et simples à instaurer. Pour les entreprises, il convient de développer des processus internes, s'appuyant notamment sur le digital, susceptibles d'intégrer ces évolutions rapides, soudaines et souvent déterminantes pour la survie de l'entreprise. Les récentes décisions prises par le gouvernement pour aider les entreprises à traverser la crise sanitaire du COVID19 vont faire l'objet d'une surveillance attentive dans leur application. Les responsables RH vont notamment devoir présenter, lorsque cela leur sera demandé, les justificatifs concernant l'activité des salariés. Ce besoin de conformité peut par exemple nécessiter la mise en place d'un reporting d'activité partielle que l'Etat sera susceptible de contrôler pour

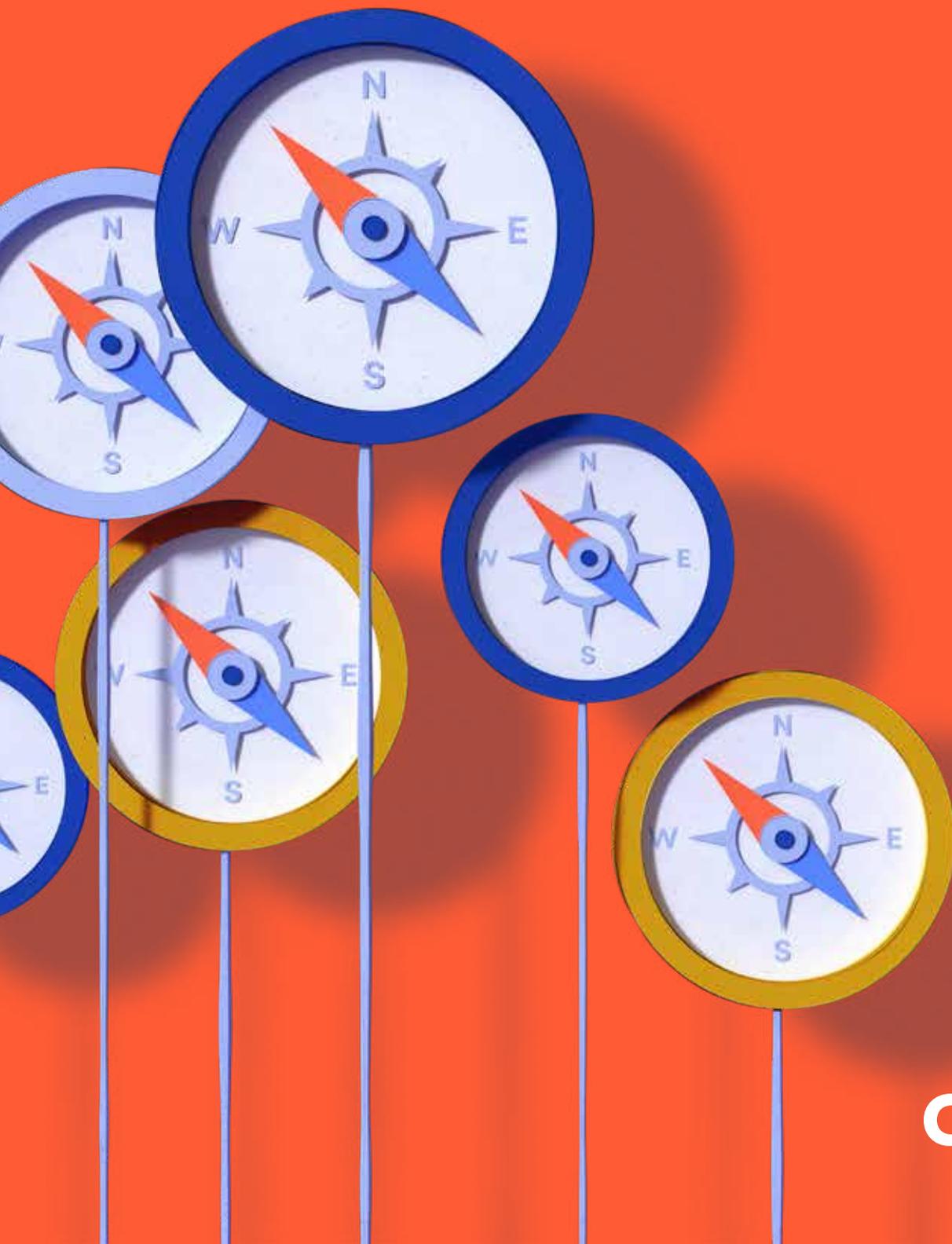
vérifier que les dispositions de chômage partiel ont bien été respectées. Par ailleurs, en cas de déplacement professionnel obligatoire, les responsables RH peuvent devoir prouver la nécessité du déplacement et fournir au(x) collaborateur(s) concerné(s) les attestations nécessaires.

Enfin, les responsables RH doivent veiller au respect des nouvelles normes sanitaires en adaptant les conditions de travail (matériel, tranche horaire, distance de sécurité...). Ainsi, 64%³ des responsables RH consultés affirment avoir réaménagé les espaces de travail afin de respecter la distanciation sociale.



3. ANDRH - Enquête réalisée du 26 mars au 6 avril 2020 auprès de 550 adhérents portant sur « la crise du covid 19 vue par les DRH »

Explorer toujours



cegid



**Gagner en agilité
et en fiabilité**

En quelques années, les solutions RH en mode SaaS/cloud ont su s'imposer dans les entreprises, quelle que soit leur taille.

Ainsi, 75% des décideurs interrogés ont déjà recours à de telles solutions en 2018 et ils devraient être 82% à y recourir d'ici fin 2020. A contrario, le modèle d'acquisition de licences logicielles et d'hébergement dans les propres datacenters (ou « on premise ») des entreprises est en perte de vitesse avec un taux de mentions de 24% d'ici fin 2020 contre 43% en 2018.

L'engouement des RH pour le cloud computing et en particulier pour le SaaS s'explique par ses nombreux bénéfices. Les outils RH en mode SaaS se déploient rapidement, facilement et bénéficient d'innovations régulières répondant aux besoins évolutifs de l'entreprise. Administrés par les prestataires qui les fournissent, ils sont à jour des évolutions réglementaires. Par ailleurs, l'hébergement dans le cloud affranchit l'entreprise des investissements nécessaires à l'acquisition des infrastructures et des compétences nécessaires au stockage et à la maintenance de l'outil déployé.

En termes de sécurité, les éditeurs de solutions SaaS consacrent bien souvent davantage de moyens financiers et humains pour assurer la sécurisation de leurs outils que les entreprises elles-mêmes. Enfin, commercialisée via un système d'abonnement proportionnel au nombre d'utilisateurs prévus par l'entreprise, le coût de la solution est imputé en OPEX et non CAPEX, ce qui permet aux DRH d'anticiper et de maîtriser leurs dépenses sur le sujet.

En étant accessibles via internet, ces solutions sont accessibles aux gestionnaires RH quel que soit l'endroit où ils se trouvent et à n'importe quel moment. La même réalité est effective pour les collaborateurs qui peuvent ainsi se connecter 24h/24 et 7jours/7 et possèdent de fait une plus grande agilité dans la gestion de leurs temps et de leurs démarches RH (notes de frais, demande de formation, congés...).

Les prestataires de solutions SaaS/cloud mobilisent des moyens et des ressources en termes de disponibilité et de sécurité de leur solution que la majorité des entreprises ne peuvent pas se permettre de consentir. Faire le choix d'un tel prestataire tiers peut aussi contribuer à une meilleure maîtrise des risques de défaillance des SI pouvant affecter directement les RH (indisponibilité des systèmes d'information RH, perte ou corruption des données, etc.) et susceptibles d'entraîner une crise. Bien sûr, cette approche nécessite de valider auparavant la capacité du prestataire à tenir ses engagements (cf. SLAs – Service Level Agreements) et de les négocier contractuellement.



Si nous constatons qu'en temps normal, les entreprises s'engagent de plus en plus dans la digitalisation de leurs processus RH, les périodes de crise, d'instabilité, viennent accélérer ce mouvement. En effet, durant ces épisodes, les entreprises sont amenées à adapter leurs organisations, à gagner en agilité et flexibilité pour maintenir leur niveau d'activité. Ainsi, comme nous le constatons avec la crise sanitaire actuelle, les entreprises tendent à généraliser et pérenniser un télétravail encore peu adopté par les entreprises. En période de crise, 95% des responsables RH affirment ainsi que pour faire face à l'épidémie, le télétravail a été mis en place et 58% de ces décideurs consultés reconnaissant avoir dû adapter leurs outils d'échanges à distance. Enfin, 46% d'entre eux ont « découvert » que les solutions numériques fournies aux collaborateurs n'étaient pas toujours adaptées au télétravail⁴. De fait, les directions RH s'emploient activement à optimiser ce modèle de travail en le généralisant à tous les collaborateurs de l'entreprise (matériel adéquat, outils connectés, outils collaboratifs...). Dans les entreprises ne pratiquant pas encore ce mode de travail, la responsabilité des RH dans les prochains mois, en plus de leur charge habituelle, va être de structurer et d'accompagner cette modification des modes de travail. Par ailleurs, une autre conséquence directe du covid19 est la nécessité de maintenir la cohésion des équipes. Maintenues à distance et éparses, elles sont confrontées à la réalité parfois complexe du confinement et deviennent potentiellement moins efficace.

A moyen terme, il est certain qu'une des conséquences de la crise sanitaire que nous connaissons actuellement sera l'accélération du développement des nouveaux modes de travail et une généralisation progressive d'un système plus flexible, plus collaboratif (digital workplace), capable de répondre plus aisément à ce type de situation. De surcroît, le concept de 'relation collaborateur' incluant ces principes d'agilité et de flexibilité en sortira renforcé.



4. ANDRH - Enquête réalisée du 26 mars au 6 avril 2020 auprès de 550 adhérents portant sur « la crise du covid 19 vue par les DRH »

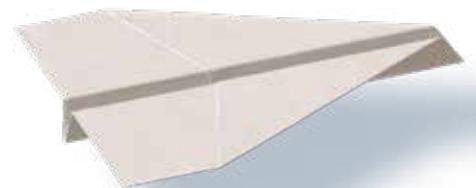
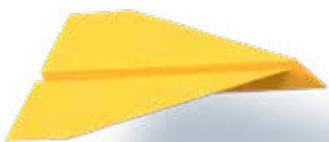
Conclusion

En digitalisant et en automatisant un certain nombre de tâches, la fonction RH gagne en productivité, réduit ses coûts et décharge les gestionnaires d'opérations quotidiennes rébarbatives et chronophages. Le digital leur permet aussi de répondre aux exigences de dématérialisation des échanges avec les organismes sociaux et l'administration en s'assurant d'être toujours en conformité avec les évolutions réglementaires nationales et européennes. Par ses possibilités de traitements automatisés, le digital contribue à la sécurisation et à la fiabilisation des processus RH, en réduisant les risques opérationnels d'erreurs humaines et inhérents aux dysfonctionnements associés. Il permet d'envisager une gestion électronique sans couture de processus RH clés, respectueux des engagements de RSE de l'entreprise.

Conscientes que ressources humaines et création de valeur pour l'entreprise sont indissociables, les entreprises consacrent de plus en plus de moyens à la 'digitalisation', levier incontournable pour optimiser leurs processus, gagner en agilité, en compétitivité et plus globalement accroître le business de l'entreprise. La digitalisation est également un atout essentiel de la marque employeur, permettant d'attirer et fidéliser les talents.

Grâce à la digitalisation et à l'automatisation des processus administratifs, les RH retrouvent de l'épaisseur dans leur rôle de gestion de la politique salariale et d'optimisation du capital humain. Ils peuvent ainsi dégager LA vraie valeur des équipes et les aider à se développer au sein de chaque ligne de business, et ainsi accompagner l'entreprise à atteindre rapidement et correctement ses objectifs. De fait, ils deviennent un des partenaires stratégiques privilégiés de la direction générale et ont plus que jamais leur place dans la gestion de cette révolution sociétale, portée par le numérique que traverse aujourd'hui l'entreprise.

Le temps de la 'sous informatisation' de la DRH est bien révolu.





Méthodologie

MARKESS by exægis a développé un programme de recherche continue dédié aux stratégies RH digitales. Celui-ci s'appuie sur des bases de données internes et est renseigné par des entretiens réguliers tant auprès de directions RH que de directions informatiques basées en France. Les données mentionnées dans cet avis d'expert réalisé pour Cegid reposent notamment sur plus de 200 entretiens de décideurs RH et SIRH interrogés depuis 2018. Tous ces décideurs ont des responsabilités au sein d'entreprises privées ou d'organisations publiques basées en France, ayant (ou non) des activités à l'international.

Biographie de l'analyste

Cet avis d'expert a été rédigé par Antoine de Couëssin, Analyste Senior du cabinet MARKESS by exægis. Antoine de Couëssin possède 6 ans d'expérience dans le domaine de la transformation digitale des entreprises.

Il est responsable du programme de recherche CHRO dédié aux stratégies RH digitales : analyse qualitative et quantitative des besoins et pratiques des décideurs RH et SIRH avec le digital, identification des innovations numériques, benchmarks, positionnement d'offres et analyse concurrentielle, évaluation et segmentation de marchés, rédaction de documents de synthèse, interventions lors de conférences publiques et d'événements privés...

À propos de MARKESS by exægis

MARKESS by exægis est une société d'études indépendante, spécialisée dans l'analyse des marchés et des stratégies de transformation digitale des entreprises et administrations. La société réalise plusieurs milliers d'entretiens par an de décideurs et de prestataires pour aider les organisations utilisatrices à mieux comprendre et tirer parti des technologies du numérique, tout en accompagnant les offreurs au niveau stratégique et opérationnel afin d'accélérer leur croissance sur le marché français. La société fait partie, depuis mai 2018, du Groupe exægis, l'agence de notation et de garantie opérationnelle référente du secteur du numérique.

Plus d'informations sur www.markess.com.

À propos de Cegid :

Cegid est un acteur majeur des solutions de gestion pour les professionnels des métiers de la Comptabilité, de la Finance et de la Fiscalité, de la Paie et des Ressources Humaines et du Retail. Fort de son expérience de leader des solutions de gestion SaaS, Cegid accompagne la digitalisation des entreprises et des organisations publiques. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, et la maîtrise des nouvelles technologies afin d'apporter de l'innovation utile. Avec une maîtrise unique du réglementaire, Cegid s'engage dans la durée avec ses clients.

Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et permet à chaque métier d'augmenter sa valeur ajoutée. Cegid compte 3 000 collaborateurs et vend ses solutions dans 75 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires de 480 M€ en 2019. Pascal Houillon est le Directeur Général depuis mars 2017.

cegid

Siège social

Cegid Group - 52 quai Paul Sédallian
69 279 Lyon Cedex 09

www.cegid.com

