

« Les DRH ont compris l'intérêt de la donnée pour réussir une planification stratégique » (Workday)

Paris - Publié le lundi 16 juillet 2018 à 16 h 46 - Interview n° 124269

« Avec les nouveaux outils, les DRH ont compris le poids que l'accès à l'information pouvait leur donner notamment pour mettre en place une planification stratégique efficace », déclare Sabine Hagège, directrice et product manager de Workday, à News Tank le 11/07/2018.

« Pendant longtemps, du fait du manque de facilité d'accès aux données, les DRH tendance à s'appuyer sur les directions financières ».

« Avec Workday, nous avons voulu donner la possibilité à nos clients d'analyser les données en temps réel depuis l'unique système dans lequel elles sont saisies en fournissant des fonctions d'analyse décisionnelle présentes de façon native dans l'application. »

« Les DRH ont compris que mettre à la disposition des collaborateurs une solution disponible à tout moment depuis n'importe quel terminal mobile et qui leur donne accès à de nombreuses informations, permettait d'améliorer leur engagement. »

Prochaine étape pour l'éditeur : « une nouvelle offre appelée People Experience dont le but sera de remplacer les portails d'entreprise pour fournir à l'employé une expérience totalement intuitive et personnalisée ».

Sabine Hagège répond à News Tank

Quelle est l'origine de Workday ?

Workday a été créé en 2005 par Dave Duffield, qui est également le créateur de Peoplesoft, et Aneel Bhusri. Ils avaient la volonté de créer la nouvelle génération d'applications au service des entreprises. Workday est né de plusieurs convictions.

Les fondateurs ont pris la décision, à la fois visionnaire et révolutionnaire, de partir d'une page blanche et de développer une application RH et finance unifiée afin d'aider les entreprises à atteindre leurs objectifs stratégiques.

Workday a, en premier lieu, conçu une plateforme technologique très flexible et globale ainsi que les fonctions de gestion administrative du personnel. Cette approche allait à l'opposé de la tendance de l'époque qui était plutôt de créer des briques applicatives très spécifiques, de gestion de la performance par exemple.

Qu'en est-il de l'analyse décisionnelle ?

La plupart des applications de gestion RH ont été conçues pour permettre la saisie de données et pour gérer les workflows d'approbation. Elles ont des fonctions d'analyse très limitées. Le plus souvent, les données présentes dans ces systèmes sont migrées dans un autre outil à des fins d'analyse décisionnelle. Les données analysées sont de ce fait rarement à jour.

« La plupart des applications de gestion RH ont des fonctions d'analyse très limitées »

Les décisions prises sont donc biaisées par ces données erronées. Avec Workday, nous avons voulu donner la possibilité à nos clients d'analyser les données en temps réel depuis l'unique système dans lequel elles sont saisies en fournissant des fonctions d'analyse décisionnelle présentes de façon native dans l'application.

Concrètement, comment les DRH s'emparent-ils de la donnée ?

« Les DRH ont compris le poids que l'accès à l'information pouvait leur donner »

Les solutions telles que Workday sont une opportunité pour eux. Pendant longtemps, du fait du manque de facilité d'accès aux données, ils avaient tendance à s'appuyer sur les directions financières.

Avec les nouveaux outils, les DRH ont compris le poids que l'accès à l'information pouvait leur donner notamment pour mettre en place une planification stratégique efficace.

Comment se porte le marché ?

En 2005, la question du cloud se posait encore. Aujourd'hui en RH la question ne se pose plus. Toutes les études récentes montrent que les DRH sont prêts à passer sur un système dans le cloud et on voit depuis quelques années, une nette progression de l'adoption des solutions RH en mode Saas.

Les DRH ont compris que mettre à la disposition des collaborateurs une solution disponible à tout moment depuis n'importe quel terminal mobile et qui leur donne accès à de nombreuses informations, permettait d'améliorer leur engagement.

Qui sont vos clients sur le marché français ?

Lorsque Workday démarre son activité dans un nouveau pays, nous nous adressons en priorité aux grands groupes internationaux. Lorsque nous atteignons un certain « niveau de maturité » dans le pays, nous proposons nos solutions à une gamme plus large de clients.

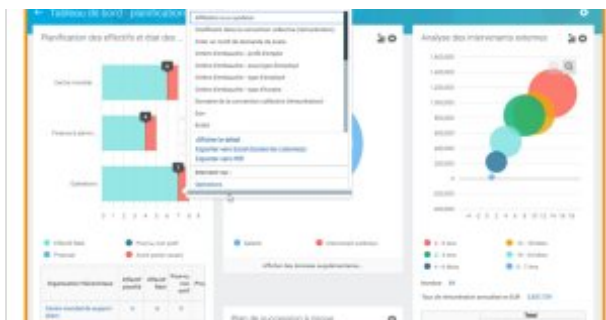
Aujourd'hui, en France nous équipons à la fois les grands groupes et les entreprises de taille intermédiaire et comptons notamment Airbus, Vente-Privée ou encore La Mutuelle Générale parmi nos clients.

« en France nous équipons des grands groupes & des entreprises de taille intermédiaire comme Airbus, Vente-Privée ou La Mutuelle Générale... »

Comment distribuez-vous Workday ?



Nous avons deux offres principales : Workday HCM et



Interface Workday Human Capital Management - © D.R.

Workday Financials qui peuvent être acquises de façon associée ou séparément. Il est ensuite possible de rajouter d'autres solutions, telles que la gestion de la paie, du recrutement, de la formation etc.

Toutes nos applications fonctionnent de manière totalement unifiée, elles partagent les mêmes fondations techniques et les mêmes données. Les entreprises possédant un autre système de paie peuvent par ailleurs l'intégrer avec Workday.

Comment avez-vous appréhendé la conformité au RGPD ?

Dans les principes fondamentaux de Workday, il y a ce qu'on appelle « Privacy by design ». Pendant toutes les phases de création du produit, nous devons appliquer ce principe qui permet de garantir la confidentialité des données dans Workday. Nos clients nous confient leurs données donc garantir cette confidentialité était déjà dans notre ADN.

Quels sont vos projets pour la suite ?

« Nous préparons une nouvelle offre appelée People Experience dont le but est de remplacer les portails d'entreprise pour fournir à l'employé une expérience totalement intuitive et personnalisée »

Le système Workday est également conçu pour placer l'employé au centre des préoccupations, pour qu'il puisse prendre en charge son évolution professionnelle. Nous travaillons sur une nouvelle offre qui s'appelle People Experience dont le but est de remplacer les portails d'entreprise pour fournir à l'employé une expérience totalement intuitive et personnalisée.

L'employé verra les informations dont il a vraiment besoin en fonction de son rôle et son parcours. Le but est de le guider et de lui faciliter la tâche. L'employé aura ainsi accès à différents systèmes depuis une unique page qui réutilise l'interface utilisateur de Workday.

Depuis cette page, les données seront échangées avec les systèmes tiers sans que l'utilisateur n'ait à se demander dans quel système il doit saisir ou consulter une information.

Nous travaillons également sur un chatbot auquel l'employé pourra poser des questions et qui le redirigera directement vers l'endroit où il doit effectuer l'action. Certaines de ces fonctionnalités sont en phase de test par des « early adopters » et seront disponibles en 2019 pour un spectre plus large de clients.

Sabine Hagège





Parcours	Depuis	Jusqu'à
Workday Director, Product Management	Janvier 2016	Aujourd'hui
Workday EMEA Product Manager	Avril 2013	Décembre 2015
SuccessFactors Principal Consultant EMEA Lead	Janvier 2011	Mars 2013
Oracle, R&D Senior Development Manager	Novembre 2006	Janvier 2011
PeopleSoft France Development Manager	Janvier 2001	Octobre 2006
PeopleSoft France Project Manager	Février 1998	Décembre 2000
Capgemini Consultant	1996	1997
Établissement & diplôme	Année(s)	
École nationale supérieure de techniques avancées Engineer's degree, Physics, Computer Science	1991	1994

Fiche n° 23051, créée le 02/06/17 à 16:56 - MàJ le 12/09/17 à 07:32

Workday



- **Entreprise spécialisée dans l'édition de solutions finances et RH hébergées dans le cloud**

- **Création** : 2005 (par les fondateurs de PeopleSoft Aneel Bhusri et David Duffield)

- Revendique en 2017 plus de 1500 clients, en France et dans le monde

Fiche n° 5105, créée le 02/06/17 à 05:34

© News Tank RH 2018 - Code de la propriété intellectuelle : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »