

# SAP HCM et SuccessFactors : Comprendre de A à Z

## Ressource pédagogique AZ Formation

Une ressource pensée pour vous aider à démarrer votre accompagnement avec les bons repères. Vocabulaire, fonctionnement, modules, projets : tout ce qu'il faut savoir avant d'entrer dans le vif du sujet.



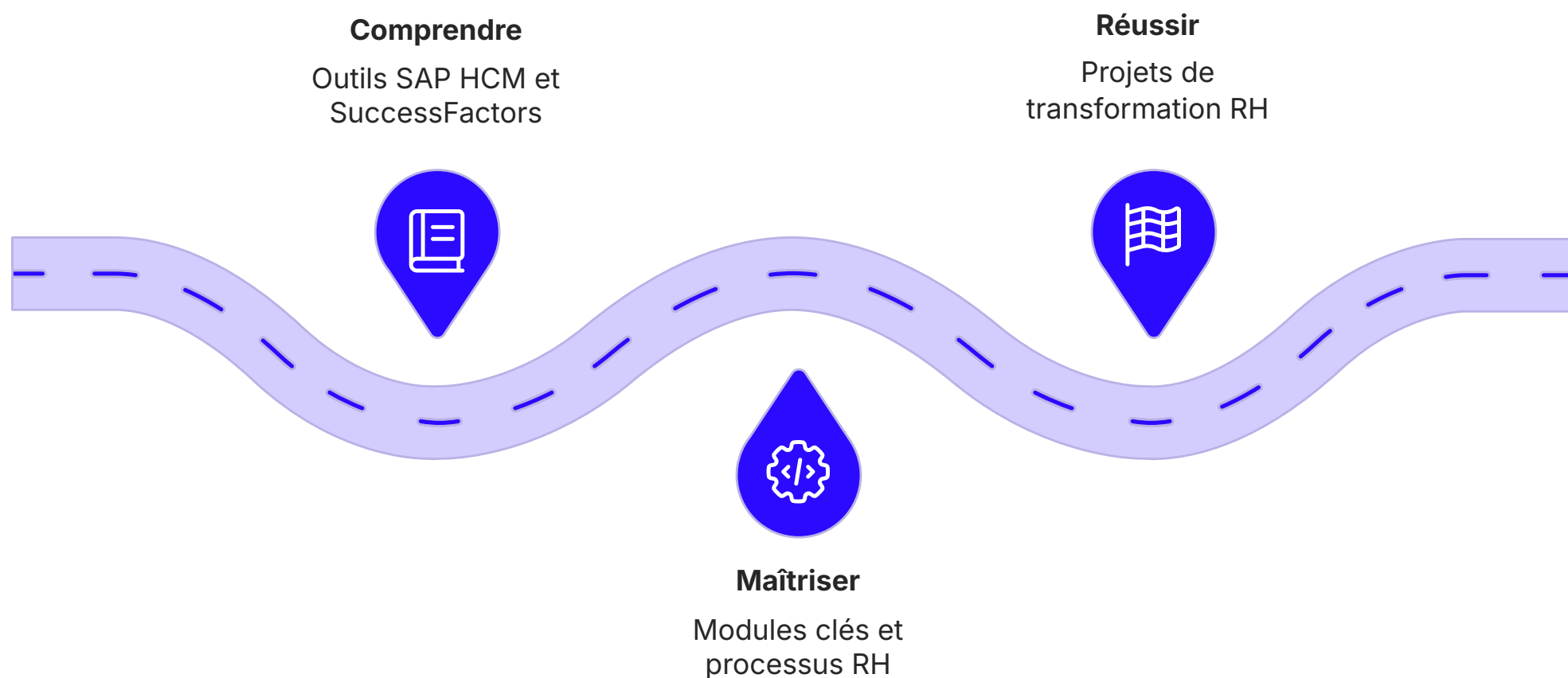
GUIDE COMPLET



AZ FORMATION

# Bienvenue dans l'univers RH SAP

Vous débutez votre accompagnement AZ Formation sur le périmètre RH SAP. Avant de plonger dans les détails techniques, cette ressource pose les bases : ce que sont ces outils, comment ils fonctionnent, et le vocabulaire que vous allez rencontrer régulièrement. Pas besoin d'être technicien pour comprendre ce qui suit. Tout est expliqué avec des mots simples et des exemples concrets.



On vous accompagne pas à pas, des fondamentaux jusqu'aux réalités du marché, pour que vous abordiez vos missions avec confiance et les bons repères.

# SAP HCM et SuccessFactors : de quoi parle-t-on ?

SAP est l'un des éditeurs de logiciels d'entreprise les plus utilisés au monde. Ses outils servent à gérer les opérations quotidiennes des grandes entreprises : achats, ventes, finances, logistique et ressources humaines.

## SAP HCM : L'ancien

Le module RH historique de SAP. Installé directement sur les serveurs de l'entreprise (on-premise). Gère la paie, les congés, les contrats, les temps de travail et l'administration du personnel depuis les années 2000.

- Installé sur les serveurs de l'entreprise
- Paramétrage sur mesure très poussé
- Modules paie, temps, admin du personnel
- Interface classique via SAP GUI
- Support mainstream jusqu'en 2027, extensible jusqu'en 2030

## SAP SuccessFactors : Le nouveau

La version cloud acquise par SAP en 2012. Accessible depuis n'importe quel navigateur, sans installation. C'est la solution vers laquelle SAP oriente ses clients aujourd'hui.

- Accessible depuis n'importe quel navigateur
- Mises à jour automatiques deux fois par an
- Interface moderne, intuitive pour les RH
- Intégrable avec les outils digitaux de l'entreprise
- La solution d'avenir portée par SAP



**En résumé :** passer de SAP HCM à SuccessFactors, c'est un peu comme passer d'un logiciel installé sur votre ordinateur à une application en ligne. La logique change, l'interface change, mais les processus RH qu'on cherche à couvrir restent les mêmes.

# Les modules SuccessFactors : qui fait quoi

SuccessFactors n'est pas un seul logiciel monolithique. C'est une suite de modules indépendants que l'entreprise active selon ses besoins. Imaginez une boîte à outils : vous n'utilisez pas tous les outils en même temps, vous prenez ceux dont vous avez besoin pour votre chantier.



## Employee Central

### Socle - obligatoire

Le cœur du système. Contient la fiche de chaque salarié : identité, contrat, poste, rattachement hiérarchique, historique RH. Tous les autres modules s'appuient sur lui.



## Recruiting

### Module clé

Gestion des offres d'emploi, suivi des candidatures, communication avec les candidats. Remplace souvent les outils de recrutement séparés comme les ATS.



## Onboarding

Parcours d'accueil digital pour les nouveaux arrivants : documents à signer, tâches à accomplir avant le premier jour, accès aux outils. Tout est automatisé.



## Performance et Goals

Gestion des objectifs individuels, des entretiens annuels et des évaluations de performance. Remplace les tableurs Excel dans beaucoup d'entreprises.



## Learning (LMS)

Catalogue de formations en ligne, inscriptions, suivi des compétences et des obligations légales (habilitations, certifications, CACES...).



## Compensation

Politique salariale, révisions annuelles, primes. Centralise les décisions et automatise les circuits de validation entre managers et RH.



## Payroll - Paie

### Module critique

Calcul de la paie directement dans SuccessFactors ou connexion avec le moteur de paie HCM on-premise. L'un des modules les plus complexes à mettre en œuvre.

- ☐ Dans la majorité des projets, on commence par déployer **Employee Central** en premier, puisque c'est la fondation. Les autres modules viennent ensuite, souvent par vagues successives.

# La logique cloud : ce qui change vraiment au quotidien

Passer à SuccessFactors ne change pas seulement l'outil : cela change la façon de travailler.



## Configuration, pas développement

On configure SuccessFactors via des formulaires et des menus. Les équipes RH peuvent paramétrer certaines règles elles-mêmes, sans faire appel à un développeur.



## Mises à jour deux fois par an

SAP déploie des mises à jour en février et en août chaque année. Chaque version apporte de nouvelles fonctionnalités. Les équipes doivent les anticiper pour adapter leurs processus.



## Autonomie des salariés et managers

SuccessFactors est conçu pour que chacun gère ses propres démarches RH : demander des congés, mettre à jour ses informations, valider un entretien. Cela réduit la charge administrative des équipes RH.



## Données RH centralisées

Toutes les données sont au même endroit. On peut construire des tableaux de bord : turnover, absentéisme, effectifs par site, pyramide des âges. Les RH deviennent une fonction pilotée par la donnée.



## Connexion avec l'écosystème digital

SuccessFactors s'intègre avec Microsoft 365, les outils de paie, les LMS tiers et les plateformes de recrutement. Les données circulent entre les systèmes sans ressaisie manuelle.



## Sécurité et conformité RGPD

SAP gère la sécurité de l'infrastructure. SuccessFactors est certifié ISO 27001 et hébergé dans des datacenters européens pour les entreprises qui ont des obligations de localisation des données.

# Comment se déroule un projet SuccessFactors

Déployer SuccessFactors dans une entreprise est un **projet de transformation**, pas une simple mise à jour logicielle. Voici les grandes étapes qui structurent chaque déploiement.

01

---

## Cadrage et analyse de l'existant

On recense les processus RH actuels, les spécificités de l'entreprise (conventions collectives, règles locales, exceptions) et ce qui doit être repris dans le nouveau système. C'est la phase où on comprend vraiment comment fonctionne l'entreprise côté RH.

02

---

## Design de la solution

Des ateliers sont organisés avec les équipes RH pour décider comment chaque processus va être couvert dans SuccessFactors. Les consultants posent des questions, les experts métier répondent. On aboutit à une maquette fonctionnelle validée par le client.

03

---

## Configuration et paramétrage

Les consultants paramètrent les modules : circuits de validation, formulaires, niveaux d'accès, règles de gestion. Cette phase est technique mais toujours orientée vers les besoins métier exprimés en atelier.

04

---

## Tests utilisateurs (UAT)

Les équipes RH et les utilisateurs clés testent le système dans des conditions réelles. Demande de congé, création d'une offre d'emploi, entretien annuel : chaque scénario est vérifié. Les anomalies sont corrigées avant la mise en production.

05

---

## Migration des données

Les dossiers salariés, historiques de paie et autres données RH sont extraits de l'ancien système et chargés dans SuccessFactors. C'est une étape critique : une donnée mal importée peut bloquer la paie ou créer des erreurs dans les fiches salariés.

06

---

## Formation et conduite du changement



Les utilisateurs (équipes RH, managers, salariés) sont formés au nouvel outil. La communication interne est essentielle pour que les gens adhèrent au changement et n'aient pas peur de l'outil.

07

---

## Go-live et accompagnement post-démarrage

Le système est mis en production. Une équipe de support répond aux questions des utilisateurs pendant les premières semaines. Puis le projet entre en phase de maintenance et d'évolutions continues.

  **Ce que beaucoup sous-estiment** : dans un projet SuccessFactors, la partie technique est souvent moins chronophage que la partie métier. Aligner les processus RH entre pays, obtenir les validations de la DRH, gérer les résistances au changement... c'est là que les projets prennent du retard. La dimension humaine est au moins aussi importante que la dimension technique.

# Les profils qui interviennent sur ces projets

Un projet SuccessFactors mobilise des expertises variées, côté client comme côté prestataire. Voici les quatre profils clés que vous rencontrerez régulièrement.

## Consultant fonctionnel SuccessFactors

- Traduit les besoins RH en configuration dans l'outil
- Anime les ateliers de design avec les équipes RH du client
- Configure les modules (Employee Central, Recruiting, Learning...)
- Rédige les spécifications fonctionnelles et accompagne les tests utilisateurs
- C'est souvent votre interlocuteur principal sur un projet

## Consultant SAP HCM Paie

- Paramètre les règles de calcul de la paie dans SAP
- Gère les interfaces techniques entre SuccessFactors et le moteur de paie
- Profil rare et très recherché sur le marché, avec des TJM élevés
- Intervient lors des phases critiques : migrations, clôtures mensuelles, go-live

## Chef de projet AMOA RH

- Coordonne les équipes côté client et côté prestataire
- Fait le lien entre les équipes RH et la DSI
- Pilote le planning, les risques et le budget du projet
- Souvent un profil RH senior ayant évolué vers la conduite de projets SI

## HRBP - Human Resources Business Partner

- Référent RH côté métier, interlocuteur clé pour les consultants en atelier
- Connaît les processus RH de son périmètre et exprime les besoins de l'entreprise
- Valide les maquettes fonctionnelles et participe aux tests utilisateurs
- Joue un rôle central dans la conduite du changement auprès des managers

# Le vocabulaire à connaître

Voici les termes que vous allez rencontrer régulièrement dans vos missions. Maîtriser ce vocabulaire vous permettra de vous intégrer rapidement dans les équipes projet et de communiquer avec aisance.

<b>On-premise</b>	Un logiciel installé directement sur les serveurs de l'entreprise, par opposition au cloud. SAP HCM classique fonctionne en on-premise.
<b>Cloud / SaaS</b>	Logiciel hébergé sur des serveurs distants et accessible via internet. SuccessFactors est un SaaS (Software as a Service) : l'entreprise paie un abonnement et SAP gère l'infrastructure.
<b>Employee Central</b>	Le module socle de SuccessFactors. Contient toutes les données des salariés. Sans lui, les autres modules ne peuvent pas fonctionner. C'est le premier module déployé dans presque tous les projets.
<b>Go-live</b>	Le moment où le nouveau système est mis en production et commence à être utilisé par les vrais utilisateurs. C'est l'aboutissement du projet après des mois de travail.
<b>UAT</b>	User Acceptance Testing, soit les tests d'acceptation utilisateur. La phase où les équipes RH testent le système configuré avant la mise en production pour valider qu'il correspond bien à leurs besoins.
<b>Workflow</b>	Circuit de validation automatisé. Par exemple : une demande de congé passe automatiquement au manager pour validation, puis en RH si nécessaire. Dans SuccessFactors, on configure ces circuits.
<b>AMOA</b>	Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage. Le consultant AMOA aide le client à exprimer ses besoins, à piloter le projet et à faire le lien entre les équipes métier et les équipes techniques.
<b>MDF</b>	Metadata Framework. Le moteur de configuration au cœur d'Employee Central. Il permet de définir des objets métier personnalisés et des règles de gestion sans développement. La maîtrise du MDF est un signe de maturité sur SuccessFactors.
<b>Release</b>	Mise à jour logicielle. SAP publie deux releases par an pour SuccessFactors (en février et en août). Chaque release apporte des nouvelles fonctionnalités et des corrections.
<b>TJM</b>	Taux Journalier Moyen. Le tarif journalier facturé par un consultant freelance. Dans l'écosystème SAP SuccessFactors, les TJM varient selon l'expérience, la spécialisation et la rareté du profil.
<b>ESN / SSII</b>	Entreprise de Services du Numérique. Les cabinets de conseil et de services informatiques qui emploient les consultants SAP ou les placent en mission chez les clients finaux.
<b>Key-user</b>	Utilisateur clé côté client. C'est un collaborateur de l'entreprise qui connaît bien les processus de son service et qui joue le rôle de référent lors du projet (ateliers, tests, formation des collègues).

# Ce que ça signifie pour le marché aujourd'hui

Le marché SAP SuccessFactors est en pleine effervescence. Voici les grandes tendances à comprendre pour saisir les enjeux de votre positionnement.

## Une demande de consultants en forte hausse

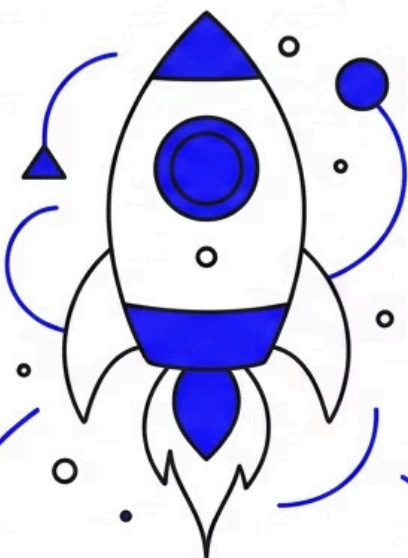
La vague de migration HCM vers SuccessFactors crée une pénurie de profils compétents. Les entreprises cherchent des consultants qui maîtrisent à la fois les processus RH et l'outil SF. La double compétence est rare et donc très valorisée sur le marché.

## La double casquette RH et SI est valorisée

Un professionnel RH qui comprend SuccessFactors, même sans être expert technique, est bien mieux positionné pour piloter ces projets en interne ou accompagner les équipes. La frontière entre RH et IT s'estompe progressivement.

## Les dates de fin de support approchent

SAP a fixé la fin du support mainstream de HCM on-premise à 2027, avec une extension payante possible jusqu'en 2030 selon les versions. La migration n'est plus une option, c'est une question de timing. Toutes les grandes entreprises sont concernées.



**Demande forte**  
Pénurie de consultants qualifiés  
Migrations en cours

## Fenêtre temporelle

Fin support HCM 2027-2030  
Urgence de migration



## Positionnement

Double compétence RH + SI  
Segment à forte valeur  
Concurrence encore limitée

- ✔ **À retenir** : le marché SuccessFactors est en pleine croissance et les profils compétents sont encore rares. Se former et se spécialiser maintenant représente une réelle opportunité de positionnement sur un segment à forte valeur, avant que la concurrence ne se densifie.

# Prêt(e) à aller plus loin ?

Vous avez maintenant les bases pour aborder sereinement votre accompagnement AZ Formation sur le périmètre RH SAP. Vocabulaire, modules, projets, profils : vous avez tous les repères essentiels.

## Ce que vous savez maintenant

- La différence entre SAP HCM et SuccessFactors
- Les modules clés et leur rôle dans la suite SF
- Les 7 étapes d'un projet de déploiement
- Les profils qui interviennent sur ces projets
- Le vocabulaire essentiel du périmètre RH SAP
- Les enjeux du marché et les opportunités actuelles

## La suite de votre parcours

- Approfondissement des modules prioritaires
- Mise en pratique sur des cas concrets
- Maîtrise du MDF et de la configuration avancée
- Préparation aux certifications SuccessFactors
- Positionnement sur le marché des consultants SF