

Lawson Talent Management – V 3.1

L'EDITEUR

SES ACTIVITES

Avant leur fusion, l'Américain Lawson et le Suédois Intenia avaient tous deux développé des progiciels basés sur la plate-forme iSeries d'IBM, mais complémentaires et visant des métiers différents.

Avec deux ERP, l'un à vocation industrielle (Lawson M3, issu de Movex d'Intenia, à destination des organisations industrielles), l'autre orienté services (Lawson S3, à destination des entreprises de service), le nouveau groupe Lawson confirme sa volonté de devenir **un acteur global opérant sur tous les continents**. L'éditeur maintient et fait évoluer les deux lignes de produits, comme il s'y était engagé au moment de sa fusion avec Intenia en 2006.

Plus particulièrement dans le domaine de gestion des ressources humaines, Lawson offre à son catalogue un SIRH, sous le nom global de **Lawson SHCM**, trois solutions distinctes :

- **Lawson Talent Management (LTM)**, solution de gestion des compétences et des talents, commercialisée en France (2008) et aux États-Unis (2007) ;
- **Lawson HRM**, l'offre historique paie (commercialisée uniquement au Canada et aux États-Unis). Elle couvre les domaines fonctionnels de l'administration, la paie, la gestion des absences et la gestion des rémunérations ;
- **Lawson Workforce Management**, solution, commercialisée sur le marché américain, faisant suite au rachat en mars 2008 de Vastech, spécialisé en gestion des temps. Elle est destinée au secteur de la santé.

SA RECHERCHE & DEVELOPPEMENT

L'équipe de Recherche et développement est basée sur trois continents : en Suède, aux États-Unis et aux Philippines.

Pour les solutions ERP Lawson M3 et Lawson S3, la R&D est partagée entre la Suède, les États-Unis et aux Philippines. Plus de 800 personnes travaillent sur l'amélioration et le développement des solutions. Les ressources techniques sont partagées pour M3 et S3 dans la mesure où la plate forme technique et l'interface utilisateur sont les mêmes.

Le développement de la solution Lawson Talent Management est assuré par des équipes basées aux États-Unis, Suède, Philippines et la France pour la localisation. Plus de 150 clients RH ont activement participé au développement et sont à l'origine des fonctionnalités.

SON RESEAU DE DISTRIBUTION

Lawson a retenu un mode de distribution mixte, à la fois direct et indirect pour la vente de ses progiciels. La solution LTM est proposée en mode locatif : SaaS (Software as a Service) mais aussi en mode Licence On Premise.

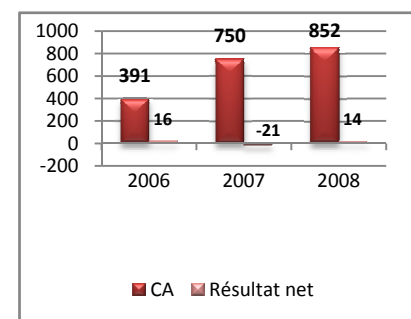
SA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT

Lawson s'appuie sur ses propres forces commerciales : il emploie 4 000 personnes dans le monde répartis dans 40 pays. La France privilégie les partenariats locaux et spécialisés dans les industries clés. En termes de RH, Lawson travaille avec des partenaires paie/GTA et des sociétés de conseil pour favoriser l'expertise métier.

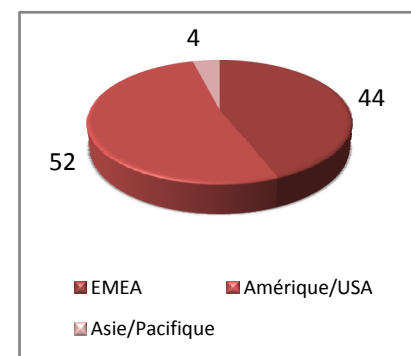
Le management

Nom	Fonction
Harry DEBES	CEO & Président
Frédéric CHAMPALBERT	Directeur général France
Gilles CLAUSS	Responsable de l'offre RH France
Cécile ALPER-LEROUX	Directrice SHCM Product Strategy

Chiffre d'affaires groupe (en millions de \$)



Répartition des ventes par région



Effectif

Groupe	4 000 (dont 2 100 pour le pôle service)
France	200
Dédié à l'activité RH	Non communiqué du fait de la quotation au Nasdaq et des règles Sarbanes Oxley. Seuls les chiffres publiés dans le rapport annuel sont publiables

LE MARCHÉ

Depuis 2000, avec l'avènement des nouvelles technologies, les systèmes d'informations Ressources Humaines se sont ouverts aux différents acteurs de l'entreprise (salariés, managers, directeurs...). Face au monde en pleine mutation et dans une économie en crise, les entreprises doivent de plus en plus faire face à des pressions externes et internes. La communication, le partage des informations et des responsabilités prennent une place prépondérante dans les stratégies des ressources humaines.

Avec la mondialisation, les fusions acquisitions d'entreprises sont aujourd'hui très courantes. Les entreprises doivent être de plus en plus réactives : les cycles de travail se sont raccourcis.

La productivité est au cœur de tout système. Les entreprises rationalisent les coûts et cherchent à se concentrer sur leur métier. Pour cela, elles se réorganisent, investissent en matériel ou font appel à des services extérieurs.

Dans ce contexte, elles doivent réinventer de nouvelles méthodes de travail ; les salariés doivent développer de nouvelles aptitudes. **La gestion des talents** devient un des outils nécessaire pour transcrire, observer, comprendre, prévoir, anticiper l'évolution des organisations et des métiers.

En conséquence, **le rôle du DRH** a évolué ; il est devenu un coordinateur chargé de mettre en place la stratégie de l'entreprise. Les nouvelles technologies ont proposé de nouveaux outils permettant de communiquer plus facilement et de partager l'information. Ces outils permettent de gagner du temps administratif et offrent aux DRH l'opportunité de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée en RH. Ces dernières années les éditeurs ont aussi mis en place de nombreux nouveaux services.

LES CLIENTS DE L'OFFRE LAWSON TALENT MANAGEMENT

Lawson cible les PME/PMI et les grands comptes, de l'industrie et du service. Toutes offres confondues, l'éditeur comptabilise 4 500 clients dans le monde dont 300 en France.

Plus particulièrement en RH, ciblant les structures de plus de 1 000 salariés à vocation internationale, 1 200 clients sont référencés dans le monde.

80 % des clients paie et RH de Lawson sont basés aux États-Unis.

Références sur la nouvelle solution : Geisinger, Commerce Bank, Prohealth,...

L'AVIS DU CXP

Une longue expérience RH aux États-Unis, encore jeune en France

- **Acteur international** présent à parts quasiment égales dans la zone EMEA et aux États-Unis avec ses deux offres historiques dans le domaine de l'ERP.
- **Bénéficiant d'une expérience de plus de 30 années** sur le territoire américain (qui regroupant 80 % de ses clients RH, Lawson est *nouveau venu en France pour le domaine RH*).
- **Commercialisation en mode SaaS et licence, avec un contrat réversible au bout de trois ans ou avant sous conditions.**

Dates clés et faits marquants

2009	Nouvelle version Lawson LTM 3.1
2008	Acquisition en mars 2008 de l'offre Vastech, solution de gestion des temps spécialisée dans le secteur de la santé. Lancement en juin, en France de la solution Lawson Talent Management RH
2006	Fusion d'Intenia International AB (éditeur Suédois de l'ERP Movex) et Lawson Software, Inc.
1988	Ouverture de la filiale française
1985	Création d'Intenia en Suède
1975	Création de Lawson aux États-Unis

Perspectives

2009	<ul style="list-style-type: none"> • Interface utilisateur qui améliore la productivité. • Formation et développement : Gestion Administrative pour la France. • Localisation pour les pays nordiques. • Enrichissement du module Carrières et mobilité (recherche plein texte). • Expansion des fonctionnalités Web 2.0.
2010	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction "google search". • Support de budget recrutement. • Axe CHSCT à l'étude (environnement, Santé et sécurité).
2011	Prochaine version majeure (les changements de versions ont lieu environ tous les 18 mois, les évolutions fonctionnelles et techniques sont réalisées en fonction des opportunités et des demandes clients).

L'OFFRE

LES FONCTIONNALITES

La solution Talent Management se compose d'un socle commun et obligatoire (Global HR) comprenant toutes les données de base (structure, hiérarchie, salariés, rémunération/indemnités, profil salarié, contrat de travail et ensemble des ressources). Cette structure permet de créer des liens avec les autres offres du groupe (M3 et S3) et l'ensemble des solutions ERP et RH (de type paie) du marché.

Liés à ce socle commun, six modules complètent l'offre "Best of Suite" **Lawson Talent Management** :

1. **Talent Acquisition** : gestion du recrutement et intégration des nouveaux employés. Des connexions aux réseaux sociaux, des mots clef sur les compétences, un espace internet est proposé, gestion des cooptations internes et externes, des processus de nouveaux entrants, analyses sémantiques des CV, etc. sont proposés.
2. **Performance Management** : gestion des évaluations (simple, multiple, 360°, externes, etc.), cartographie des performances, suivi des performances de chaque salarié et l'impact sur l'organisation globale, analyse des écarts, déclenchement des formations.
3. **Goal Management** : créer des objectifs par catégorie, organisation, pays, équipe. Les objectifs peuvent être priorisés. Un suivi par rapport aux performances est intégré.
4. **Compensation Management** : présente les niveaux de salaires en cours, les projections, les attentes des salariés, gestion des augmentations, des variables, des bonus en fonction ou pas de la performance, gérer les structures salariales et les évolutions versus le marché, suivi du budget, rémunération stratégique en lien avec la gestion de la performance.
5. **Learning & Development** : plans de formations par individus et par services, gestion du catalogue de formation, spécificités pays prises en compte comme la 2483 ou le DIF en France, gestion du budget.
6. **Succession Management** : plan de succession et mobilité, identification des compétences rares ou qui risquent de partir, identifier les facteurs de réussite dans les postes clés, gestion des hauts potentiels.

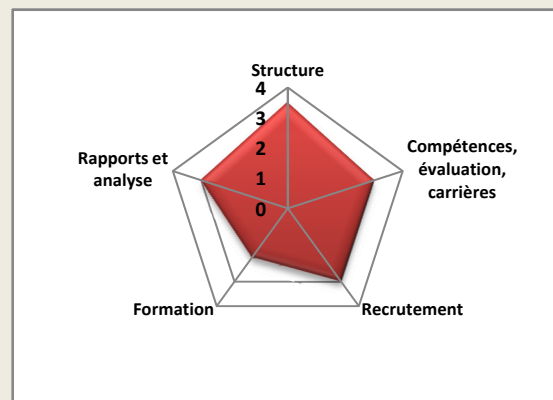
La solution comporte d'autres avantages, tels qu'un portail (employés, candidats, managers et recruteurs), un affichage personnalisable par utilisateur (espace de travail), l'import export Excel sur chaque écran, la possibilité de créer des structures complexes pour grands comptes internationaux, l'affichage d'organigrammes dynamiques, etc.

LA TECHNOLOGIE

L'ergonomie intuitive s'appuie sur un langage technique propriétaire "Landmark" issu de Java. La mise en place de la solution nécessite peu de paramétrage de consultants spécialisés.

- **Environnements serveurs**: Windows 2003, 64 Bits et AIX (Windows 2008 à venir fin 2009).
- **Clients** : Windows XP et Vista.
- **SGBD** : Origine DB2. SQL server 2005, Oracle 10g et 11 g, DB2 UDB 8.2.
- **Serveur d'applications** : Websphere est supporté sous Windows 2003 64 bits et AIX.
- **Navigateurs Web** : Microsoft Internet Explorer 6 et au-delà.

Kiviati fonctionnel – Moyenne : 3 sur 5



Remarque :

Les fonctions Paie et Gestion des temps sont commercialisées aux États-Unis et au Canada, mais pas en France où ces fonctions sont traitées par le biais de partenariats spécialisés.

La solution propose un premier niveau fonctionnel sur tous les axes fonctionnels RH.

L'AVIS DU CXP

Lawson SHCM "best of suite" se différencie par un espace utilisateur convivial

- **Périmètre fonctionnel spécialisé RH** : recrutement, formations, entretiens évaluations, gestion de la performance/objectifs, rémunération et plans de successions/carières. Paie et gestion des temps couverts en France par le biais de partenariats.
- **Convivialité d'exploitation et d'utilisation** :
 - **espace de travail** bénéficiant d'une ergonomie intuitive où chaque utilisateur définit lui-même ses préférences avec de nombreux liens et zooms entre les modules et les différents écrans (par exemple à partir des organigrammes, ...),
 - **paramétrage convivial** réalisé par l'utilisateur final,
 - fonctionnalités type **réseaux sociaux** proposées pour le recrutement et en projet pour l'accueil des nouveaux embauchés.
- **Technique de développement propriétaire "Landmark" sur Java** :
 - **intégration avec Outlook**,
 - **Web services** : chaque composant peut-être connecté à un web service supportant les protocoles standards comme SOAP et WSDL mais le développement du code est à la charge du client,
 - **navigateur WEB** : seul Microsoft Internet Explorer 6.0 ou plus doit être utilisé,
 - **technologie novatrice** : aspect visuel grand écran et miniature d'écran réel.

POINTS A RETENIR

✓ **AU POINT DE VUE COMMERCIAL**

La structure mondiale est solide, bénéficiant d'une présence significative RH aux Etats-Unis. Le lancement en Europe de l'offre Lawson Talent Management (RH) est récent. Les modes SaaS et Licence sont tous les deux proposés.

✓ **AU POINT DE VUE TECHNIQUE**

Web services, interface web, espace de travail conviviaux et intuitifs placent cette solution au niveau des nouveautés techniques actuelles Web 2.0. Seul IE est proposé comme navigateur internet et l'environnement serveur Windows compatible 2008 à venir fin 2009.

✓ **AU POINT DE VUE FONCTIONNEL**

Globalement, la solution couvre tous les domaines fonctionnels RH (hors paie et Gestion des temps en France). Le module goal management est typique des solutions venant d'outre atlantique.

CXP SCORING

	Critères	Score
Scoring commercial	Succès	★ ★ ★
	Pérennité	
	Maturité	
Scoring technique	Évolutivité	★ ★ ★
	Ouverture	
	Convivialité	
	Administrabilité	
Scoring fonctionnel	Structure	★ ★ ★
	Compétence	
	Évaluations et carrières	
	Recrutement	
	Formation	
	Rapport et analyse des données	
	Scoring global	

Les critères sont exprimés sur une échelle de 1 à 5.

ILS TEMOIGNENT....

COMMERCE BANK

Important détaillant de services financiers aux Etats-Unis



- Effectif : 74 713 (principalement Canada et États-Unis)
- Premier client dans le monde à avoir démarré la suite Lawson Talent Acquisition

Utilise S3 HCM et Lawson Talent Management pour gérer les ressources humaines de la banque.

"Une fois déployée, nos recruteurs ont régulièrement fait état que la solution Lawson Talent Management était simple à utiliser, les aidait à se concentrer sur des tâches plus importantes, et que les fonctionnalités de reporting permettaient de générer leurs propres rapports, ce qu'ils étaient incapables de faire avec l'ancien système".

Jo-Anna Rubin Berman, VP RH chez Commerce Bank

GEISINGER HEALTH SYSTEM

Organisme de santé géré par des médecins et fondé en 1915



- Effectif : 12 500 (principalement États-Unis)
- Geisinger utilise les solutions Lawson depuis plus de 9 ans et notamment la solution paie

Utilise la solution Lawson Talent Management pour gérer les profils des candidats (46 000 par an) et retenir les hauts potentiels, ainsi que la gestion des dédommagements (Compensation).

"Nous faisons face à un nombre important de challenges pour le recrutement de professionnels de santé ; nous devons assurer la mise en place effective de ces processus pour attirer et retenir les meilleurs candidats".

Richard E.Merkle, RRH chez Geisinger Health System

Ce Profil CXP a été réalisé, à la demande de Lawson, par le CXP, sous la responsabilité de Claire-Marie de Vulliod.