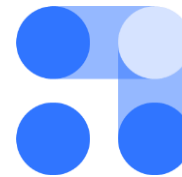




# Blueprint®

Suites RH pour les grandes organisations



Focus sur :



**SIGMA-RH**  
INTELLIGENT HR SOFTWARE

Édition 2024-2025

**exægis.**  
markess

# Sommaire

Le Blueprint®

Avant-propos

Définition du segment

Matrice de positionnement

Focus sur SIGMA-RH

Méthodologie

À propos d'Exaegis Markess



# Le Blueprint® par Exaegis Markess

Le Blueprint® réalisé par Exaegis Markess est le référentiel d'aide au choix de solutions numériques des dirigeants français, qu'ils appartiennent à de grandes entreprises, des ETI, des PME, des établissements de santé ou des collectivités.

Il offre aux décideurs une grille de lecture pertinente et objective permettant les comparaisons entre fournisseurs de solutions numériques.

Le Blueprint® s'appuie sur une double expertise locale, conjugaison de savoir-faire : les audits et la notation de fournisseurs de solutions numériques d'une part, et l'analyse de la demande et des évolutions des marchés numériques d'autre part.

## Suites RH pour le mid-market et les grandes organisations

Édition 2024-2025

Ce Blueprint® par Exaegis Markess est consacré aux suites RH qui permettent, dans un même outil via une base de données centralisée, de couvrir au moins trois métiers de la fonction RH (Administration du personnel Paie, Recrutement, gestion des congés et absences, gestion des temps, gestion des entretiens...). Une suite RH peut comprendre des solutions en propre, en marque blanche ou via une marketplace.

Les résultats présentés se fondent sur une étude conduite durant le 1<sup>er</sup> semestre 2024 sur 25 solutions disponibles en France et adressant :

- Le mid-market, c'est-à-dire organisations de 50 à 3000 collaborateurs,
- Les grandes organisations de plus de 3000 collaborateurs.

Les critères d'appréciation ont été définis d'après l'expérience des analystes d'Exaegis Markess.

# Une offre SIRH qui progresse et des besoins toujours en mutation

Le marché des solutions digitales RH en France connaît une croissance soutenue et continue d'attirer des investissements importants. D'après les projections d'Exaegis Markess, le marché devrait afficher un taux de croissance moyen de près de 12% entre 2023 et 2027, dépassant les 5 milliards d'euros en 2025. Depuis la dernière édition, plusieurs tendances majeures et améliorations notables ont émergé, reflétant la dynamique du secteur et l'adaptabilité des éditeurs aux besoins changeants des entreprises et aux avancées technologiques.

## Tendances majeures observées :

- **Transition vers le cloud et les modèles SaaS** : La migration vers des solutions cloud et SaaS continue son mouvement, offrant aux éditeurs plus de marges de manœuvres et aux entreprises une plus grande flexibilité, une évolutivité aisée et une réduction des coûts d'infrastructures. Cette transition facilite l'accès aux mises à jour en temps réel et favorise une collaboration plus efficace entre les équipes.
- **Amélioration de l'expérience utilisateur** : Conscients de l'importance de l'adoption par les utilisateurs finaux, les éditeurs ont investi dans des interfaces plus intuitives et conviviales. L'accent est mis sur la fluidité de la navigation, la cohérence des écrans et l'accessibilité mobile, améliorant ainsi l'engagement des collaborateurs et l'efficacité opérationnelle.
- **Renforcement de la modularité et des intégrations** : Face à la diversité des besoins, les entreprises recherchent des solutions flexibles et

personnalisables. Les éditeurs ont répondu en développant des répertoires d'API et en proposant des solutions modulaires. Cette approche permet aux organisations de composer un SIRH sur mesure, en intégrant facilement des modules spécialisés ou des solutions tierces.

- **Développement d'écosystèmes de partenaires et de marketplaces** : Pour enrichir leurs offres et proposer une valeur ajoutée supplémentaire, les éditeurs construisent des écosystèmes de partenaires et lancent des marketplaces. Ces plateformes, allant de catalogues de solutions partenaires à des marketplaces technologiques intégrées, permettent aux entreprises d'accéder à une variété de services complémentaires.
- **Analyses et reporting avancés** : Les éditeurs enrichissent leurs capacités analytiques pour fournir des insights pertinents. Ils proposent des outils avancés pour des analyses personnalisables et sectorielles ou investissent dans des fonctionnalités analytiques pour aider les entreprises à prendre des décisions éclairées.

Une tendance notable est l'émergence de solutions centrées sur le core RH et la gestion des talents, sans nécessairement inclure un module de paie. Des éditeurs tels qu'Adequasys, Eurécia, Lucca ou SIGMA-RH proposent des solutions modulaires axées sur ces domaines, répondant à une demande croissante pour des outils spécialisés et performants. Parallèlement, les éditeurs historiquement spécialisés dans la paie, cherchent à élargir leur offre en intégrant des fonctionnalités RH et de gestion des talents. Les ESN quant à elles élargissent également leur champ d'action pour inclure des services RH au-delà de la paie.

La prolifération des solutions spécialisées et l'élargissement des responsabilités des directions RH ont stimulé l'adoption des solutions Core RH enrichies, surtout auprès de la cible d'entreprises de 100 à 1 000 collaborateurs. L'uniformité observée dans l'adoption des solutions tout-en-un et des Core HR enrichis, indique une période de transition et annonce une adoption généralisée par le marché. L'écosystème offert par les éditeurs sera le principal différenciant. En effet, les DRH seront exigeants quant aux partenaires proposés pour enrichir la solution ou la facilité d'intégration offerte par l'éditeur pour concevoir une offre sur mesure sans difficulté.

#### **Opportunités pour les éditeurs :**

Bien que les éditeurs aient réalisé des progrès significatifs dans le développement de solutions SIRH, certaines tendances majeures du marché restent sous-exploitées dans leurs roadmaps actuelles. Pour répondre pleinement aux besoins actuels et futurs des entreprises, les éditeurs devraient intégrer davantage de fonctionnalités centrées :

- Sur l'IA et les technologies émergentes comme l'IA générative
- Sur l'analytique avancée : certains éditeurs mentionnent l'analytique dans leurs offres, mais l'utilisation de solutions avancées et de fonctionnalités prédictives basées sur l'intelligence artificielle est peu mise en avant. Les solutions actuelles se concentrent principalement sur le reporting descriptif plutôt que sur l'analytique prédictif ou prescriptif.
- Sur l'expérience collaborateur, la gestion du télétravail. Quelques éditeurs ont mis en avant des fonctionnalités de collaboration et de communication intégrées, pourtant l'engagement des collaborateurs sur leur plateforme est gage de qualité de la donnée qui servira aux analyses RH. L'adoption de ces innovations permettrait non seulement de combler les lacunes actuelles, mais aussi de positionner les solutions SIRH comme des outils stratégiques au service de la performance globale des organisations.

Face à ces évolutions, comment les DRH peuvent-ils naviguer dans ce paysage complexe pour choisir la solution la plus adaptée ? Il s'agira : d'identifier clairement les priorités et défis en matière de gestion RH via une analyse approfondie des processus actuels - Associer les managers et les employés au processus de sélection pour garantir que la solution répondra à leurs attentes et facilitera son adoption - Examiner attentivement les capacités d'intégration, la modularité, les perspectives d'évolution et le support client proposé par les éditeurs - Considérer les défis d'implémentation en prévoyant un plan de gestion du changement incluant la formation, la communication interne et l'accompagnement des équipes - Veiller à la sécurité et à la conformité, notamment en matière de protection des données personnelles.

Cette édition 2024-2025 du Blueprint®, entre dans la continuité des travaux de recherche d'Exaegis Markess et vise à offrir aux décideurs RH une cartographie actualisée des principaux acteurs du marché, accompagnée d'analyses détaillées pour les guider dans le choix de leur Suite logicielle RH. L'objectif poursuivi est d'apporter un éclairage au vu de la multitude de fournisseurs qui interviennent sur le marché et de mettre à disposition des décideurs, une grille d'analyse objective et fiable de ces solutions.



**Kévin Kowu**

Research Analyst – Digital HR  
Exaegis Markess

# Définition du segment

## SUITES RH

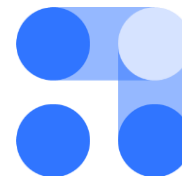
Gestion Administrative	Recrutement	Paie	Gestion des talents	Gestion des temps et planification	Analytiques	Expérience Employé
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestion des contrats</li><li>• Demandes quotidiennes</li><li>• Veille sociale et légale</li><li>• Traitement des données pour la paie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestion du recrutement</li><li>• Sourcing</li><li>• Onboarding-Offboarding</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Création édition de la fiche de paie et déclaration sociale</li><li>• Gestion de la rémunération fixe, variable de paie, différée, avantage en nature</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluation et performance</li><li>• Gestion des compétences</li><li>• Formation</li><li>• Carrières et mobilité</li><li>• Outils de feedback</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suivi des temps</li><li>• Planning individuel</li><li>• Badgeage</li><li>• Pointeuse</li><li>• Planification</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Création d'indicateurs et de tableaux de bords</li><li>• Visualisation des tableaux de bords</li><li>• Indicateurs légaux Bdes, Index, bilan social, pénibilité</li><li>• Politique de rémunération</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Portail RH</li><li>• Espace candidats</li><li>• Réseaux sociaux entreprises</li><li>• Chatbot</li><li>• Ergonomie</li><li>• Mobilité et Accessibilité</li></ul>

Les suites RH comprennent à minima 3 modules logiciels parmi ces fonctions RH



# Matrice de positionnement

Suites RH



Édition 2024-2025

**exægis.**  
markess

# Classification des fournisseurs



## Leaders

Les **Leaders** sont les fournisseurs qui bénéficient à la fois d'une forte empreinte sur le marché (*market impact*) et d'une offre en forte adéquation avec les besoins des utilisateurs.

Ils proposent des offres complètes et performantes (*market relevance*), et disposent d'un nombre important de références clients.

Leurs solutions et services sont préconisés pour les utilisateurs en recherche de solutions complètes, performantes et fortement présentes sur le marché.



## Performers

Les **Performers** sont les fournisseurs fortement établis sur le marché local avec une large base de clients. Ils disposent également de moyens marketing, de partenariats importants et d'une bonne image (*market impact*).

Ils proposent des offres à forte notoriété et base installée sur un périmètre précis (*market relevance*).

Leurs offres sont recommandées pour les utilisateurs souhaitant des solutions et services ciblés, éprouvés et largement utilisés.



## Visionnaires

Les **Visionnaires** sont les fournisseurs qui proposent des solutions et services particulièrement adaptés aux besoins des utilisateurs en termes d'étendue et de qualité de l'offre, d'innovation et d'adaptation au marché local (*market relevance*).

Leurs parts de marché restent limitées mais peuvent s'accroître à moyen terme (*market impact*).

Leurs solutions sont idéales pour les utilisateurs en recherche de solutions performantes et innovantes.



## Outsiders

Les **Outsiders** sont les fournisseurs qui ont actuellement une présence limitée sur le marché (*market impact*) et sont positionnés sur un périmètre de solution restreint ou peu profond (*market relevance*).

Leurs offres de services sont adaptées pour les utilisateurs souhaitant répondre à des besoins dont l'étendue ou la complexité sont limitées, ou très spécialisés.



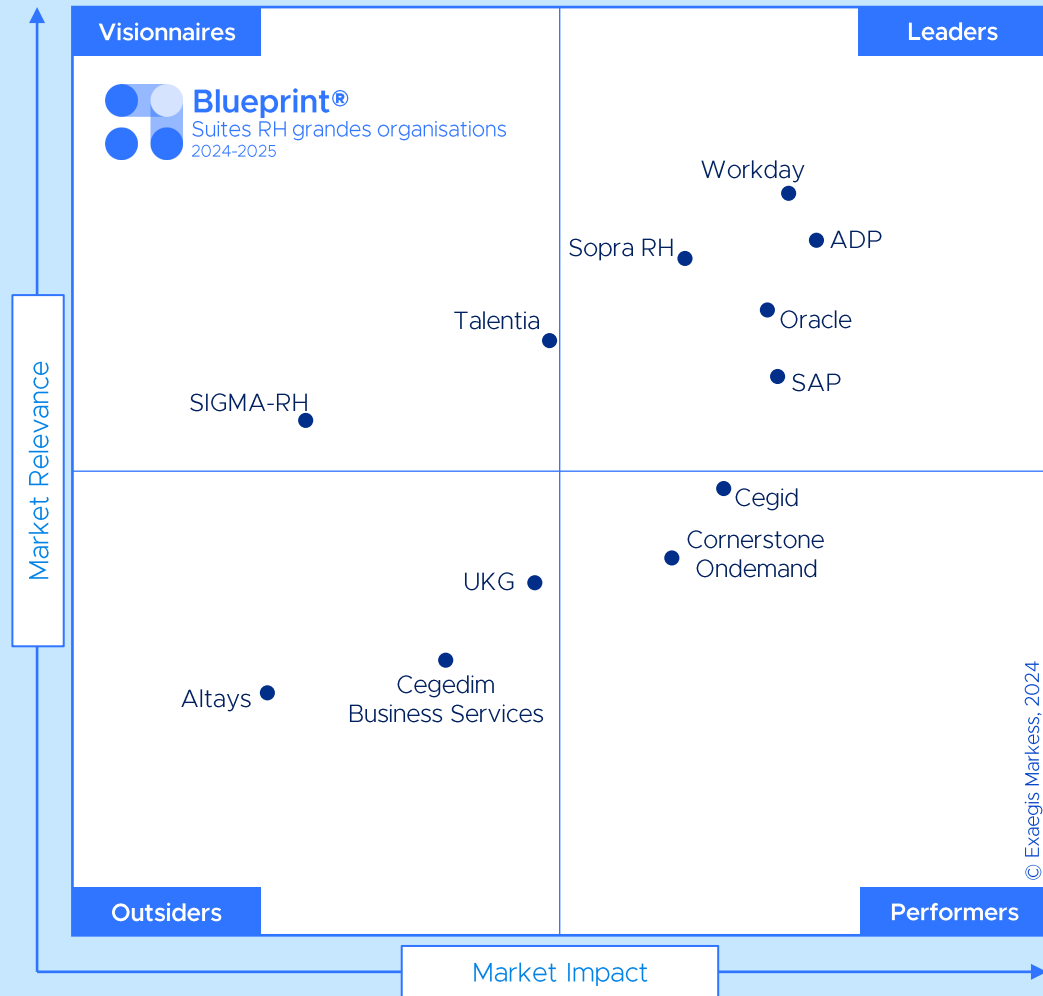
# Axe vertical – Market Relevance

Critère d'évaluation	Indicateurs et informations pris en compte
<b>Etendue de l'offre</b>	Couverture fonctionnelle, étendue des services Spécificités sectorielles
<b>Qualité de services</b>	Compétences, expertises fonctionnelles et technique, capacités d'accompagnement conseil Technologies, architecture et infrastructures Sécurité, continuité, stabilité Intégration et interopérabilité Satisfaction produit et expérience utilisateur
<b>Stratégie d'offre et innovation</b>	Roadmap, évolution et adaptation à la demande Culture produit et R&D
<b>Adaptation locale</b>	Services support Localisation des infrastructures et données Conformité, sécurité et politique RSE

# Axe horizontal – Market Impact

Critère d'évaluation	Indicateurs et informations pris en compte
<b>Performance commerciale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Chiffre d'affaires dans le segment</li><li>Croissance, en regard du marché</li><li>Références clients, nombre d'utilisateurs, sweet spot</li></ul>
<b>Image fournisseur</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Notoriété</li><li>Niveau de recommandation</li><li>Satisfaction client globale</li><li>Leadership d'opinion</li><li>Image employeur</li></ul>
<b>Go-to-market et écosystème</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Partenariats technologiques</li><li>Partenariats commerciaux</li><li>Développement Marketing</li></ul>

# Matrice de positionnement



## L'avis d'Exaegis Markess

Les grandes organisations françaises sont quasiment toutes équipées en suites RH. Cependant, elles n'échappent pas à la nécessité de moderniser leurs équipements. La transition vers le SaaS, l'autonomisation des collaborateurs via le self-service, la profondeur et l'écosystème des solutions de gestion des talents sont les critères déterminants pour ce segment de marché.

L'analyse de données continue de prendre une place importante et favorise l'appétence de ces organisations pour des environnements totalement intégrés. L'évolution des technologies fait apparaître sur le marché des acteurs spécialisés dans l'intégration de multiples écosystèmes ce qui donne de l'élan à l'adoption des logiciels spécialisés. Enfin, la sécurité des données et la capacité à s'internationaliser en demeurant dans un même environnement est un critère aussi important dans les positionnements sur ce segment.

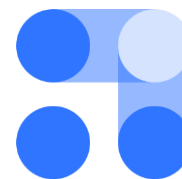
Les solutions adressant les préoccupations de ces grandes organisations sont peu nombreuses. Les grands acteurs étrangers sont présents sur cette tranche de marché avec une forte expertise dans le traitement de la paie et des rémunérations. Cegid, Talentia et Workday se distinguent avec une approche experte paie et gestion des talents, tandis que Sopra HR bénéficie d'un ancrage fort et d'un écosystème fourni pour assurer une adéquation optimale avec les besoins du marché.

Un défi commun à ces solutions reste leur lourdeur en termes de déploiement et de personnalisation, ce qui peut les rendre moins attractives pour certaines organisations en recherche d'agilité.



# Focus sur SIGMA-RH

Suites RH

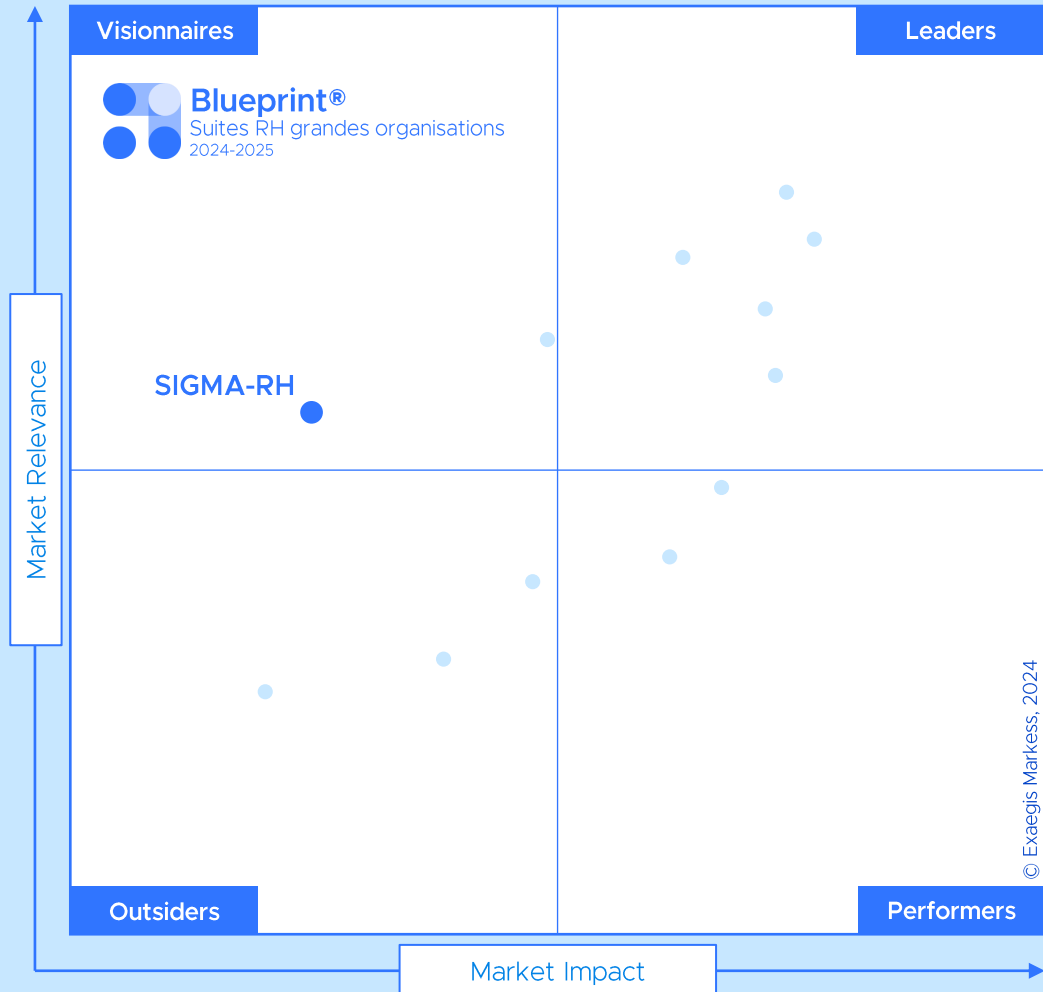


**SIGMA-RH**  
INTELLIGENT HR SOFTWARE

Édition 2024-2025

exægis.  
markess

# Positionnement de SIGMA-RH



**SIGMA-RH est Visionnaire dans le Blueprint® 2024-2025 sur les suites RH adressant les grandes organisations** **exaegis.** markess

## L'avis d'Exaegis Markess

SIGMA-RH se distingue comme un précurseur des tendances structurantes du marché digital RH. En plus de proposer une des offres les plus complètes en termes de fonctionnalités hors paie, l'éditeur vise à fournir prochainement au marché une solution experte en gestion des temps et activités.

La plateforme no code et l'intégration récente de l'IA générative renforcent la flexibilité et l'adaptabilité de la solution, faisant de SIGMA-RH un partenaire pertinent pour les entreprises du mid-market qui souhaitent optimiser leurs processus RH.

Cette richesse fonctionnelle peut présenter un défi en termes de complexité de paramétrage, nécessitant un investissement conséquent en formation et en accompagnement pour une adoption réussie.

Les principaux enjeux pour l'éditeur résident dans le développement de son écosystème de partenaires, l'amélioration continue de l'ergonomie de sa solution et la clarification de la lisibilité de son offre pour les clients potentiels. En adressant ces points, SIGMA-RH a le potentiel de renforcer sa position sur le marché et de devenir un acteur incontournable dans les années à venir.

# Profil de SIGMA-RH

## Présentation

**SIGMA-RH** est **Visionnaire** dans ce Blueprint® consacré aux suites RH, à la fois pour le mid-market et pour les grandes organisations.

Fondé en 1992 à Montréal, SIGMA-RH bénéficie de plus de 30 ans d'expérience dans la fourniture de solutions RH complètes et modulaires (Gestion administrative avec Core RH, Notes de frais et Signature électronique, Temps, congés et absences, Talents, Santé et sécurité au travail, Relations sociales).

Si la société est principalement présente au Canada et en France, elle étend sa part de marché en Europe.

## Pour quelles organisations ?

La suite de SIGMA-RH est parfaitement adaptée pour les organisations entre 350 et 3 000 collaborateurs.

La solution se positionne aussi également sur les plus grandes organisations, autant dans le secteur public que le secteur privé.

## Atouts

**Plateforme complète et modulaire** : L'offre d'une plateforme SIRH intégrée et modulable, couvrant un large éventail de fonctions RH, montre une capacité à anticiper et à répondre aux besoins complexes des organisations modernes. Cette flexibilité et cette adaptabilité aux structures organisationnelles complexes permettent aux organisations de déployer les modules en fonction de leurs besoins spécifiques.

**Innovation et intégration de l'IA** : SIGMA-RH investit fortement en R&D. L'engagement de l'éditeur dans l'intégration de l'intelligence artificielle, y compris l'IA générative et l'analytique prédictive, démontre une approche avant-gardiste pour améliorer les processus RH. Sa plateforme no code permet une personnalisation simple et offre une souplesse d'utilisation.

**Signature électronique intégrée** : SIGMA-RH intègre sa propre solution de signature électronique avancée, renforçant la conformité RGPD et simplifiant les processus administratifs.

**Gestion approfondie des SST et des relations sociales** : Le module SST permet le suivi des accidents du travail, le contrôle des cotisations, la gestion des risques et des plans de prévention, offrant ainsi un avantage pour les entreprises soucieuses du bien-être de leurs employés. La solution est complétée par une couverture experte des indicateurs liées à la gestion des relations sociales : BDESE, IRP, élections, RUP, grèves, rapports RSE.

## Points d'attention

**Complexité pour les plus petites structures** : Les capacités étendues de SIGMA-RH peuvent dépasser les besoins des petites entreprises aux exigences RH peu complexes. La richesse de la plateforme peut nécessiter un temps d'apprentissage important pour les utilisateurs.

**Visibilité sur le marché local** : Bien que SIGMA-RH ait une présence croissante en Europe, sa notoriété demeure inférieure à celle de certains concurrents locaux établis. Renforcer la reconnaissance de la marque et la confiance dans de nouveaux marchés peut nécessiter des efforts supplémentaires.

**La gestion des temps, activité et planification** : L'éditeur a récemment acquis une solution experte en gestion du temps et planification, l'intégration de celle-ci se poursuit, tout comme la migration de base clientèle qui se déroule avec succès au Canada. L'offre native reste encore modeste, mais la base clientèle locale n'est pas assez conséquente pour un retour terrain exploitable.

**Interface de la solution** : Au début de cette analyse, les interfaces de la solution étaient en dessous des standards du marché, mais avec la récente intégration de l'IA générative dans ses solutions, l'éditeur a procédé à une actualisation de l'UX de ses différents écrans pour en améliorer l'adoption. Ce qui témoigne de la flexibilité et l'adaptabilité de la solution.

# 3 questions à SIGMA-RH

## Quels enjeux constatez-vous chez vos clients ?

Les ETI et GE que nous accompagnons ont des besoins variés et leurs enjeux diffèrent. Mais un point commun ressort : les RH sont en pleine transformation et jouent un rôle de plus en plus stratégique au sein des organisations. Pour réussir cette évolution, elles ont besoin d'un accompagnement dans leur digitalisation. La centralisation, l'analyse et la sécurité des données, ainsi que l'automatisation des processus, deviennent des priorités afin de renforcer leur efficacité opérationnelle. Accéder aux données de façon sécurisée et s'appuyer sur des solutions innovantes qui intègrent notamment l'IA, est aujourd'hui indispensable pour maximiser leur impact stratégique.

## Comment votre solution permet-elle de répondre à ces besoins ?

SIGMA-RH, c'est un SIRH global, capable de répondre à l'ensemble des besoins RH d'une organisation. Notre solution, modulaire et flexible, permet donc de couvrir les enjeux RH dans leur globalité tout en s'adaptant aux spécificités des entreprises. Nous nous positionnons comme le partenaire technologique de la transformation digitale des RH, évoluant constamment aux côtés de nos clients. C'est dans cette optique que nous avons récemment intégré l'IA générative à notre solution globale, témoignant de notre engagement à rester à la pointe de l'innovation.

## Quelles prochaines évolutions envisagez-vous ?

À court terme notre IA générative sera déployée chez nos clients dès janvier 2025 avec des fonctionnalités axées sur l'amélioration de la productivité des RH, comme l'automatisation de la saisie de données et la création de documents RH. Dans les prochains mois, nous allons enrichir cette offre avec des capacités d'analyse de données croisées et des conseils en temps réel, permettant une utilisation plus avancée et stratégique de l'IA. Notre ambition est de rester à la pointe de l'innovation, en écoutant attentivement les retours de nos clients. Avec un fort engagement en recherche et développement, SIGMA-RH anticipe les évolutions futures pour proposer des solutions toujours plus performantes, en phase avec les besoins changeants du marché RH. Chose certaine, notre mission restera la même : celle d'aider les RH à incarner pleinement leur rôle de partenaires stratégiques au cœur de la croissance de l'entreprise.



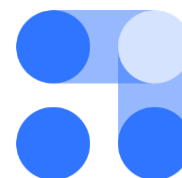
Patrice Poirier, CEO





# Méthodologie

Blueprint®



Édition 2024-2025

**exægis.**  
markess



# Méthodologie

Le Blueprint® réalisé par Exaegis Markess est basé sur une méthodologie éprouvée et un processus rigoureux pour favoriser une lecture fiable et objective :

- Sélection d'une typologie de solutions ou services utilisée par les entreprises et les collectivités,
- Sélection par Exaegis Markess des offres et des fournisseurs candidats au Blueprint,
- Pour chaque fournisseur, envoi d'une confirmation de son intégration au Blueprint,
- Déploiement du dispositif Exaegis Markess : mise à disposition d'espaces privés et sécurisés de collecte des informations et de la documentation comprenant un questionnaire d'analyse, un engagement de confidentialité, et un espace dédié au dépôt de la documentation (brochures, cas clients, etc.),
- Analyse des données collectées et confrontation aux bases d'informations internes à Exaegis Markess, au regard de l'analyste expert du segment d'offre analysé,
- Agrégation des résultats et présentation des résultats préliminaires aux candidats,
- Publication et diffusion auprès des utilisateurs.

# À propos d'Exaegis Markess

Fondée en 1997, Exaegis Markess est la société d'études et de conseil de référence sur le numérique en France. Le socle de recherche continue, associé aux études et au conseil sur mesure, permet aux dirigeants des entreprises et organisations publiques comme des fournisseurs de solutions d'obtenir les informations, l'accompagnement et les outils indispensables dont ils ont besoin pour saisir les grands défis, les enjeux de leur transformation digitale et atteindre leurs objectifs.

Depuis 2018, la société fait partie du groupe Exægis, l'agence de notation référente du secteur du numérique.

## Informations

[www.markess.com](http://www.markess.com)  
Tous droits réservés  
Exaegis Markess  
11 rue de Lourmel  
75015 Paris  
01 56 77 17 77



© 2024 Markess International SAS, et/ou ses sociétés sœurs ou mères. Tous droits réservés. Exaegis Markess est une marque déposée de Markess International SAS, et de ses sociétés sœurs et mères. Cette publication ne peut être reproduite ou distribuée sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation écrite préalable d'Exaegis Markess. Elle comprend des analyses et des opinions issues de la recherche d'Exaegis Markess, qui ne peuvent être interprétées comme des déclarations de fait. Exaegis Markess décline toute garantie quant à l'exactitude, l'exhaustivité ou l'adéquation de ces informations. Les recherches d'Exaegis Markess peuvent aborder des sujets juridiques et financiers, néanmoins, Exaegis Markess ne saurait fournir de conseils juridiques ou financiers et ses analyses ou recherches ne doivent pas être interprétées ou utilisées comme telles. Votre accès et votre utilisation de cette publication sont régis par la politique d'utilisation d'Exaegis Markess. Exaegis Markess est particulièrement soucieux de sa réputation d'indépendance et d'objectivité. Ses analyses et recherches sont produites de manière indépendante par son équipe d'analystes de recherche, sans contribution ni influence d'une tierce partie.