



Propos recueillis auprès de Marc Liebschutz Group VP
Reward and HR Performance

Transformation digitale RH : performer les processus de révisions salariales et LTI pour l'ensemble du groupe



Contexte

Des campagnes de révisions salariales et d'attribution de LTI en France et à l'international gérées sous Excel avec des fichiers partagés sous Sharepoint. Des tâches chronophages et des risques autour de la confidentialité des données.



Enjeux

Unifier et fiabiliser les données. Avoir une vision consolidée et en temps réel sur les catégories cadre et non cadre dans tous les pays afin de fluidifier le pilotage des campagnes et optimiser la prise de décision.



Solution

Etre conseillé dans le choix d'une solution unique, flexible, simple et budgétairement raisonnable.
Etre accompagné par un interlocuteur unique pour garantir la mise en oeuvre et le pilotage du projet.



Objectifs

- Simplifier et fluidifier les campagnes de révisions salariales en France et d'attribution de LTI en France et à l'international
- Unifier les données et supprimer les échanges de fichiers (respect de la RGPD)
- Supprimer les tâches chronophages
- Respecter l'enveloppe budgétaire globale

Groupe Legrand

Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment. Le Groupe a pour raison d'être d'améliorer les vies en transformant les espaces où les gens vivent, travaillent et se rencontrent avec des infrastructures électriques et numériques et des solutions connectées qui sont simples, innovantes et durables. Engagés, les 35 000 collaborateurs agissent au quotidien pour enrichir l'infrastructure électrique et numérique des bâtiments et accompagner le développement des bâtiments connectés, partout dans le monde.

Pour sa gestion des campagnes de révisions salariales et d'attribution des LTI, la direction a choisi la solution Salary Planning éditée par Allshare et a été accompagné par Fortify pour accompagner la mise en oeuvre et le pilotage de son projet.

Plus de détails avec le témoignage de Marc Liebschutz – Group VP Reward and HR Performance.

Assurer la transformation du processus de rémunération du groupe

« Notre réflexion a été lancée au niveau de la DRH Groupe à l'été 2019. Face aux enjeux pour notre groupe, aux outils peu collaboratifs et sécurisés que nous utilisions jusqu'alors, aux tâches chronophages pour les équipes RH et les managers, il était indispensable pour nous de repenser notre processus de révisions salariales et d'attribution de LTI (Long Term Incentive).

Avec plus de 35 000 collaborateurs répartis dans 90 pays, environ 2000 salariés bénéficiaires de LTI dans le monde et une équipe Comp&Ben Groupe d'uniquement 2 personnes, nous avons décidé de cadencer le déploiement par catégorie de collaborateurs (cadres, non cadres) et par pays.

Par souci d'efficacité et pour gagner du temps, nous avons souhaité être conseillé pour identifier et retenir la solution la plus adaptée à nos besoins et être accompagné dans le déploiement et le pilotage du projet. Nous nous sommes alors tournés vers Fortify qui nous a présenté plusieurs solutions, dont Salary Planning éditée par Allshare. »

Une solution adaptée et un interlocuteur unique pour garantir la réussite

« Le choix de la solution a été la première étape. Salary Planning s'est rapidement dégagée du lot par son côté flexible, son intégration aisée aux autres briques du SIRH et sa facilité de mise en oeuvre. En outre, l'enveloppe budgétaire correspondait mieux à ce que nous avions prévu comparativement aux autres solutions que nous avons identifiées.

Au-delà de l'outil et du rôle des équipes Allshare dans le déploiement et le paramétrage de la solution, il était essentiel pour nous de pouvoir nous appuyer sur les conseils éclairés et pragmatiques d'experts pour assurer la mise en oeuvre de notre projet dans le respect des étapes et des délais.

Aux côtés de l'équipe projet Legrand composée de la direction Comp&Ben, de la direction informatique et des RH opérationnels en interface avec les managers, Fortify a parfaitement joué son rôle de coordination avec l'éditeur (nous souhaitons n'avoir qu'un seul interlocuteur) et d'assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMOA). »

Bénéfices

- Un gain de temps dans la création et le suivi des campagnes de révisions salariales et d'attribution des LTI
- Suppression des échanges de fichiers, une information sécurisée, centralisée et en temps réel
- Des propositions décentralisées et consolidées pour faciliter et fiabiliser les étapes de revues et de validation finale par le conseil d'administration groupe
- Des échanges facilités entre RRH et Managers

À propos de Fortify

Acteur unique dans l'accompagnement de la transformation digitale de la fonction RH et de la fonction Paie, notre ambition est d'aider les DRH à bâtir une organisation agile et ainsi leur permettre de se concentrer sur le coeur de métier : l'humain.

NOS DOMAINES D'INTERVENTION ?

- Conseil et AMOA en SIRH
- Transformation digitale RH
- Conseil et Support opérationnel Paie

Les experts Fortify nous ont ainsi accompagnés depuis la réalisation du Cahier des charges détaillé, l'analyse, le premier niveau de recette, le pilotage des modifications de paramétrage avec l'éditeur, la formation des Key users (admin), sans oublier, c'est un point clé, la gestion du planning, des priorités, et l'aide aux arbitrages lorsque cela a été nécessaire. »

Les différentes étapes du projet pour Legrand

« En France, le projet est déjà déployé pour la population Cadres soit 1500 collaborateurs et environ 500 utilisateurs. La gestion des campagnes dans l'outil pour la population non Cadre sera mise en oeuvre dans le courant 2021 et cela concernera 4000 collaborateurs et 300 utilisateurs.

Pour ce qui est des LTI, nous avons d'ores et déjà géré la première campagne pour la France et les USA avec des grilles établies en deux devises - dollar et euros - pour tenir compte des spécificités locales. Nous finaliserons la gestion de ces campagnes de LTI pour les autres pays pendant l'année 2021 pour arriver à environ 2000 bénéficiaires dans 70 pays.

Nous avançons pas à pas et gérons nous-mêmes la conduite du changement auprès des équipes qui adhèrent favorablement à ces nouveaux processus digitalisés qui apportent une véritable valeur ajoutée à l'organisation ».

Les différentes étapes du projet pour Legrand

« Nous sommes très satisfaits de cette collaboration. Nous avons particulièrement apprécié le langage de vérité entre nous, la capacité à parler le même langage, à se challenger et à poser les bonnes questions. C'est ainsi que nous pouvons progresser collectivement et avancer sereinement dans la transformation digitale de nos processus RH ».