



Études de cas: Grupo Zed

Le groupe Zed choisit PeopleNet de Meta4 pour gérer l'ensemble de ses ressources humaines dans le monde



Société : Grupo Zed
Fondée en : 1.996
Effectifs : 1.400 collaborateurs
Présence internationale : 60 pays
Web : www.zed.com

LE GROUPE ZED CHOISIT PEOPLET DE META4 POUR GÉRER L'ENSEMBLE DE SES RESSOURCES HUMAINES DANS LE MONDE

Zed, multinationale à vocation clairement globale depuis sa création il y a treize ans, présente sur les cinq continents dans soixante pays, a décidé de redéfinir sa stratégie RH afin d'adapter son organisation et ses structures aux nouvelles exigences d'un marché de plus en plus dynamique. Décentralisation, efficacité et transparence, telles sont les réponses apportées par le nouveau modèle RH entendu comme véritable moteur de valeur ajoutée.

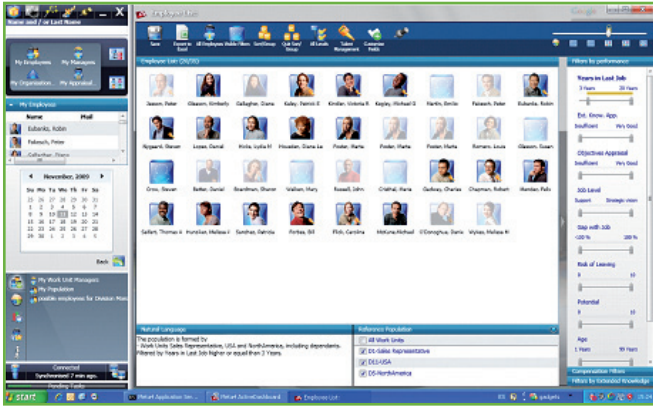
L'expansion internationale très rapide de la multinationale espagnole Zed, spécialisée dans le divertissement numérique multi plateformes et dont le siège est à Madrid, a conduit ses responsables à lancer un projet très ambitieux dont le but est d'adapter la politique RH aux particularités de chaque pays. Pour y parvenir, il fallait trouver l'outil capable de soutenir la gestion de cette politique, c'est-à-dire une plateforme qui, comme l'affirme Pedro Hurtado, Directeur de la planification, de la rémunération et de la politique sociale de Zed, « soit assez flexible pour s'adapter aux différents besoins qui apparaissent dans chacune de nos divisions géographiques ». Une fois la décision prise en Espagne au niveau central, l'étape suivante a consisté à étudier le marché afin de connaître les différentes offres et les différents fournisseurs. « Nous sommes une multinationale espagnole et les décisions stratégiques sont prises au niveau corporate en Espagne, même si l'exécution et les opérations sont ensuite réalisées dans chaque pays. Nous ne disposons pas en effet dans chaque pays d'un manager RH, c'est la raison pour laquelle les processus ayant lieu en amont sont gérés directement au niveau groupe », explique Pedro Hurtado.

IMPLANTATION MODULAIRE

Après avoir évalué plusieurs propositions, Zed a décidé de choisir un modèle de type SaaS basé sur la plateforme PeopleNet de Meta4 car, selon Pedro Hurtado, « cette solution est celle qui répondait le mieux à nos prérequis et à nos besoins. Elle disposait en outre d'un avantage très important sur les autres : la possibilité d'une implantation modulaire qui nous permettait de réduire le nombre de ressources affectées simultanément au projet tout en minimisant l'impact de ce dernier. »

Une autre raison du choix de Zed envers Meta4 comme partenaire technologique a été le coût du projet, très inférieur aux autres propositions et élément clef de la prise de décision.

L'objectif recherché par le département RH était de flexibiliser au maximum la solution Meta4 pour qu'elle devienne capable de s'adapter à la cadence de développement du groupe, extrêmement rapide au niveau international, et puisse répondre aux processus



structurels induits au niveau des réorganisations. L'adéquation du modèle de gestion aux évolutions du marché devait être facilitée. « Notre expansion internationale très rapide nous oblige à être capables d'adapter rapidement nos plans aux caractéristiques de chaque pays. L'outil qui nous aide dans la gestion de ces plans doit donc être tout aussi flexible », affirme le directeur de la planification, de la rémunération et de la politique sociale de Zed.

FACILITE D'INTÉGRATION DE PEOPLENET

Parmi les modules de PeopleNet mis en route par Zed citons les modules de gestion administrative, de gestion de l'organisation, de rémunération, de recrutement, d'évaluation de la performance et des compétences, de formation et de rétention des talents, sans oublier les fonctionnalités de reporting et de systèmes d'information des dirigeants. Signalons aussi les portails de self-service (employee self-service et manager self-service) ainsi que le nouveau module ADB (Active Dashboard ou Tableau de bord décisionnel) qui permettra d'étendre les fonctions RH aux responsables opérationnels en dotant ces derniers de capacités de gestion simplifiées et décentralisées par rapport aux environnements traditionnels. De cette manière, les responsables opérationnels disposeront très facilement des informations RH permettant d'identifier et de conserver les talents. Ils pourront générer des vues fonctionnelles et analytiques différentes qui leur permettront de travailler selon toutes les dimensions de gestion de la société. Ils pourront aussi identifier les aspects critiques et les zones d'opportunité de leur unité de gestion ou secteur d'activité.

Pedro Hurtado définit la facilité d'adaptation à la nouvelle plateforme comme l'un des aspects les plus importants du processus de mise en marche de la solution PeopleNet de Meta4. « Aucun processus d'adaptation n'a été nécessaire, mais juste une phase de redéfinition, puisque nous n'avions pas vraiment d'outil de gestion et que nous sommes passés à une solution totalement intégrée qui a représenté pour nous une énorme avancée qualitative. Meta4 est devenu pour nos activités de tous les jours notre outil de travail principal.

Désormais, n'importe quel processus ou décision repose, en partie ou en totalité, sur les informations gérées par le nouveau système », ajoute le directeur de la planification, de la rémunération et de la politique sociale de Zed. De plus, comme l'explique aussi Pedro Hurtado, le choix d'un modèle de type SaaS a évité de recourir à de nouvelles embauches pour le support technique de la solution, directement pris en charge par Meta4.

IMPORTANCE DES TI

Les technologies de l'information et de communication ont pour Zed une importance stratégique. Selon Pedro Hurtado, « en tant que DRH nous sommes une division de soutien aux opérations. Notre valeur ajoutée consiste à bien connaître les opérations et à fournir des informations en mesure de faciliter la prise de décision et la définition des stratégies futures. Dans ce sens, la plateforme technologique de Meta4 représente un véritable levier pour que nos opérations puissent être en ligne avec notre secteur d'activité et même devancer les tendances du marché. Une telle stratégie demande de disposer d'une information la plus complète et à jour possible, d'une extraordinaire flexibilité et capacité d'analyse, c'est-à-dire de tout le dynamisme indispensable à l'accompagnement des opérations et à l'apport de valeur à partir d'un niveau staff comme le nôtre. »

PLANS D'AVENIR

Un aspect important du projet est sa projection vers l'avenir. En ce moment, Zed se trouve par exemple dans la phase de développement et d'implantation du portail du collaborateur qui sera d'abord utilisé pour l'évaluation des compétences et des objectifs et pour la gestion des congés payés. Par la suite, il sera étendu à l'émission des offres d'emploi, aux processus de révision salariale et au suivi des budgets des unités de travail.

“ Meta4 est devenu l'outil de travail principal de Zed pour ses opérations de tous les jours. Tous les processus et toutes les décisions reposent totalement ou en partie sur les informations gérées par le nouveau système.”

Accroître au maximum le retour sur investissement, tel est l'objectif final poursuivi par Zed avec la démultiplication de ces fonctionnalités.