

Information Builders fournit des solutions de business intelligence temps réel (WebFOCUS) et d'intégration (iWay Software). WebFOCUS est une plate-forme de Business Intelligence souple, performante et évolutive, dont l'architecture et la simplicité s'adaptent parfaitement à tous les niveaux de l'entreprise étendue (stratégique, analytique et opérationnel). Elle constitue la solution décisionnelle la plus utilisée au monde.

BOLLORÉ LOGISTICS

En bref

Entreprise

Bolloré Logistics couvre l'ensemble des métiers de la logistique. Présente dans 90 pays, la société s'appuie sur un réseau de plus de 500 agences et emploie 10 000 collaborateurs.

Challenge

Piloter les politiques RH et les coûts liés aux ressources humaines (60% des dépenses d'exploitation) afin d'optimiser la performance financière globale et la performance opérationnelle de chaque entité.

Résultats

Une solution unique couvrant les besoins de la direction financière, des directions RH et des responsables opérationnels (300 personnes à terme) : suivi et analyse de la masse salariale, des effectifs, des politiques RH et de la productivité, avec possibilités de simulation et de rétroactivité et gestion intégrée des changements organisationnels.

Solution Information Builders

WebFOCUS & Professional Services.



Premier réseau logistique intégré en France et cinquième en Europe, Bolloré Logistics a réalisé 2 900 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2008.

BOLLORÉ LOGISTICS

Piloter les politiques RH et les coûts liés aux ressources humaines : l'exemple de Bolloré Logistics.

Bolloré Logistics déploie une solution partagée à l'échelle de l'entreprise, basée sur WebFOCUS, pour analyser les coûts liés aux ressources humaines, l'évolution des effectifs, la productivité et les politiques RH.

Bolloré Logistics est une des deux divisions du pôle transport et logistique du groupe Bolloré. Forte de 10 000 collaborateurs et de 508 agences dans 90 pays, l'entreprise couvre tous les métiers de la logistique : le commissionnement de transport aérien, maritime et terrestre ; le stockage et la distribution ; la logistique industrielle ; les opérations portuaires ; le contrôle sécurité et qualité et le courtage en affrètement maritime. Premier réseau logistique intégré en France et cinquième en Europe, Bolloré Logistics a réalisé 2 900 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2008.

Dans une activité de service comme celle de Bolloré Logistics, le personnel – salaires, charges et autres frais liés aux ressources humaines – représente plus de la moitié des frais de fonctionnement. « Comprendre la structure de ces coûts ainsi que leur évolution est essentiel pour optimiser tant la performance financière globale que la productivité opérationnelle de chaque entité », explique Christophe Lebrun, Responsable du contrôle de gestion de la division. « C'est pourquoi, fin 2007, nous avons initié le projet RHEA, centré sur la mise en place d'une solution de reporting et d'analyse RH devant répondre aux besoins de trois groupes d'utilisateurs. »

« Dès la première rencontre, l'équipe d'Information Builders a démontré son expertise, son intérêt pour notre projet et sa volonté de nous accompagner. »

Construire un langage commun

Co-piloté par la DAF et la DRH, le projet RHEA vise en effet à doter la direction des ressources humaines, la direction financière et les directions opérationnelles d'un outil unifié pour analyser finement la masse salariale, piloter et contrôler la mise en œuvre des politiques RH et, au niveau de chaque entité optimiser la performance opérationnelle grâce à une meilleure organisation du travail.

Jusque-là, faute de données homogènes et partagées, les différentes directions n'avaient pas de langage commun ni de réel moyen de suivre les éléments clés pour elles. Par exemple, à partir de l'outil comptable, la direction financière n'avait qu'une vision synthétique et ne pouvait pas disposer d'une vue détaillée sur le poste « Frais de personnel ». Au contraire, à partir du logiciel de gestion de paie, les directions RH n'avaient pas de vision globale et utilisaient Excel pour des analyses et des rapports pourtant récurrents.

Pour leur part, les directions opérationnelles n'avaient aucun outil pour suivre leurs indicateurs RH et étaient dépendantes des données fournies par la direction financière et les équipes RH. Pour Christophe Lebrun, il s'agissait avant tout « *de remédier à cette fragmentation en créant une base de données commune, intégrant les données collectives et individuelles et garantissant que, quel que soit le type d'analyses, tout le monde parle bien un langage unique et utilise des données fiables et homogènes.* »

L'étude de pré-cadrage, réalisée début 2008 par des consultants externes, avait recensé les attentes de chaque type d'utilisateurs et avait permis de s'assurer que les différentes notions étudiées au niveau de la France étaient pertinentes à l'international. Une fois précisées avec les intéressés, les attentes ont été traduites en cahier des charges par le contrôleur de gestion sociale devant par la suite assurer la direction du projet. « *A ce stade, nous avons également dû arrêter un périmètre pilote pertinent par rapport à l'ensemble du projet. En l'occurrence nous avons choisi SAGA, une des principales marques commerciales de Bolloré Logistics, qui s'était beaucoup impliquée dans la première phase. Sur cette base, nous avons lancé la consultation qui a abouti en octobre 2008 au choix d'Information Builders et de sa solution WebFOCUS* » ajoute Christophe Lebrun.

Les principales raisons du choix

La consultation portait sur le choix de l'outil décisionnel et de l'intégrateur qui assurerait la mise en œuvre de la solution dans un premier temps sur le périmètre SAGA, puis sur d'autres périmètres. Si WebFOCUS répondait en tous points aux critères fonctionnels du cahier des charges, il offrait également quelques « plus » par rapport aux solutions en compétition : une architecture simple ne requérant pas de moteur OLAP, la possibilité de travailler en mode déconnecté et, surtout, de saisir des données, des commentaires et des chiffres complémentaires. Une telle fonctionnalité est précieuse pour les données qui ne sont pas fournies par les deux principales sources qui alimentent la base de données, à savoir l'outil comptable et l'outil de gestion de paie. « *Elle permet par exemple d'intégrer le personnel intérimaire dans les effectifs. Ce poste peut être très significatif dans certaines de nos activités mais, ce personnel étant externe, il n'est pas suivi dans nos outils de paie. WebFOCUS nous permet de saisir directement ces données à partir des informations collectées auprès des sociétés d'intérim et sur le terrain* », témoigne Christophe Lebrun.

Au-delà des aspects fonctionnels, le fait que WebFOCUS soit déjà utilisé par la DRH du Groupe Bolloré était également un avantage mais, estime Christophe Lebrun, c'est surtout la motivation dont a su faire preuve l'équipe d'Information Builders qui a été déterminante. « *Dès le début, nous avons eu un très bon contact avec Information Builders qui a rapidement démontré sa volonté de nous accompagner* », rappelle Christophe Lebrun. « *En outre, en choisissant pour intégrateur l'éditeur de la solution, nous avons non seulement un interlocuteur unique mais aussi l'assurance que cet interlocuteur possédait l'expérience et toutes les compétences requises pour mener à bien notre projet.* »

Un pilote opérationnel et probant en 6 mois

A la suite de cette décision, Information Builders s'est vu confier la mise en œuvre de l'ensemble du projet, depuis la conception de la base de données (Microsoft SQL 2005) et la mise en place des processus d'alimentation (avec l'ETL SSIS de Microsoft) jusqu'au développement des états WebFOCUS destinés aux différentes catégories d'utilisateurs.

Dans le cadre du pilote livré en juillet 2009, trois types d'états WebFOCUS ont été développés et intégrés dans un tableau de bord. Le premier type concerne la masse salariale, avec une série d'états standards et la possibilité d'effectuer un zoom sur les diverses rubriques de ce poste (rémunération fixe et variable, charges, congés payés, etc.) ainsi que sur l'organisation, jusqu'au niveau de l'individu si l'utilisateur possède les autorisations requises. « *Nous avons intégré 8 hiérarchies organisationnelles, adaptées à chaque population d'utilisateurs, qui sont en fait des manières différentes d'agréger les données élémentaires de la base* », précise Christophe Lebrun. Il est ainsi possible d'analyser la masse salariale selon une logique hiérarchique, ou comptable, ou encore par gestionnaire de paie ou par site de paie.

Le second type de contenus concerne l'analyse des effectifs et de la productivité, avec un tableau de bord regroupant les 15 indicateurs qui permettent aux responsables opérationnels de suivre et d'optimiser la gestion de leurs effectifs (effectifs juridiques, effectifs économiques (salariés et intérimaires), taux et motif d'entrée et de sortie, ratios de productivité, congés et prise de congés, heures supplémentaires, absentéisme, etc.). Tous les tableaux et graphiques offrent des possibilités de zoom jusqu'aux données les plus fines.

Le troisième type de contenus répond plus spécifiquement aux besoins des directions RH en leur permettant de suivre et de contrôler la paie, les augmentations individuelles, les variations de la masse salariale, le suivi du droit individuel à la formation (DIF)... Il comprend également des indicateurs sur les accidents du travail (fréquence, gravité) et d'autres éléments nécessaires à l'élaboration du bilan social. « *D'autres besoins ont été identifiés, par exemple pour la gestion d'un référentiel de compétences, souligne Christophe Lebrun, mais les données de base ne sont pas toujours disponibles dans nos systèmes au niveau de qualité requis. L'évolution de RHEA ira de pair avec l'enrichissement de nos référentiels de données amont.* »

Gestion des changements, de la rétroactivité et analyses d'effet

Une des spécificités de RHEA est d'offrir aux utilisateurs la possibilité d'évaluer l'impact d'une mesure ou d'un événement sur la masse salariale, avec ou sans rétroactivité. Cela permet, par exemple, d'avoir une vision économiquement juste des augmentations en les affectant aux périodes antérieures concernées et non uniquement au mois où ces augmentations apparaissent comptablement.

Autre aspect novateur, la solution prend en compte les changements intervenant d'un mois sur l'autre dans la hiérarchie. Elle permet ainsi de réaliser des analyses « à périmètre constant » et donc de comparer des choses économiquement comparables.

Enfin RHEA intègre des analyses d'effet qui permettent d'analyser et de mesurer de façon fine l'impact des événements à l'origine des variations de masse salariale : événements techniques et externes (variations de périmètre, évolution des taux de charges) ou événements internes et maîtrisables comme l'évolution de la structure des rémunérations (augmentations, parts variables, autres avantages) et celle des effectifs (entrées, sorties, mutations,..). « *Ces trois fonctions, assez complexes à mettre en place, renforcent significativement la pertinence des analyses en permettant aux utilisateurs de filtrer facilement les éléments techniques qui polluent habituellement les comparaisons* », précise Christophe Lebrun.

Pour en savoir plus

Pour savoir comment nos solutions peuvent contribuer au succès de votre entreprise, contactez Information Builders aujourd'hui.

Consultez notre site :

www.informationbuilders.fr

« Avec WebFOCUS, tous les utilisateurs de RHEA – financiers, RH et opérationnels – ont l'assurance de fonder leurs analyses sur des données fiables et homogènes. »

Pour en savoir plus

Pour savoir comment nos solutions peuvent contribuer au succès de votre entreprise, contactez Information Builders aujourd'hui. Consultez notre site : www.informationbuilders.fr

« Les retours sur la puissance et la richesse de l'outil sont très positifs. L'amélioration du contrôle de la paie et de la qualité des remontées d'effectifs a rapidement été tangible. »

Des utilisateurs séduits et satisfaits

Chez SAGA, les utilisateurs du pilote WebFOCUS ont été rapidement séduits par la puissance de la solution et ses capacités de restitution. A mesure qu'ils se familiarisent avec RHEA et se l'approprient, les utilisateurs expriment de nouveaux besoins. « Avant de répondre à ces besoins, il nous paraît essentiel de réaliser tout ce qui était prévu initialement, notamment d'intégrer les données de budget auxquelles tous les financiers ont l'habitude de se référer », précise Christophe Lebrun. « D'autre part, même si WebFOCUS est très convivial, nous incitons les utilisateurs à se former pour améliorer leur compréhension des règles sous-jacentes à la construction des indicateurs RH, prendre toute la mesure des possibilités qu'offre l'outil et en quoi il les aide concrètement dans leur travail. Il s'agit en particulier de les inciter à abandonner d'anciennes pratiques telles que le recours à Excel. »

La mise en production du pilote a aussi suscité des interrogations au niveau de la direction générale dans la mesure où la solution donne potentiellement accès à des données individuelles à caractère confidentiel. « Un tel projet implique de sécuriser toute la chaîne de données ainsi que les échanges de fichiers », souligne Christophe Lebrun. « La sécurité est aujourd'hui gérée par un outil tiers au niveau de la base de données et non dans WebFOCUS. »

Le déploiement se poursuit à l'international

Depuis janvier 2010, la solution a commencé à être déployée sur d'autres périmètres en France métropolitaine avant d'être étendue aux DOM-TOM qui représentent une part significative de l'activité et des effectifs de Bolloré Logistics. A l'international, suivra le périmètre asiatique qui représente 25% des effectifs et qui sera couvert d'ici la fin de l'année 2011. A cette date 80% de la division seront couverts sur le plan organisationnel. « Nous avons en tête un certain nombre d'améliorations et de nouveaux états répondant à des besoins identifiés par l'équipe projet ou exprimés par les utilisateurs. Cela signifie que notre carnet de commande est bien rempli pour les mois voire les années à venir et qu'Information Builders va continuer à nous accompagner pour que RHEA réponde encore mieux aux besoins et aux attentes des utilisateurs », conclut Christophe Lebrun.

A propos d'Information Builders

Depuis plus de 30 ans, Information Builders fournit des solutions de business intelligence temps réel (WebFOCUS) et d'intégration (iWay Software) innovantes à plus de 12 000 clients dont la plupart sont des sociétés du classement Fortune 100. Son produit phare WebFOCUS est une plate-forme complète et pleinement intégrée de business intelligence, dont l'architecture et la simplicité s'adaptent parfaitement à tous les niveaux de l'entreprise étendue (exécutif, analytique et opérationnel). La gamme iWay Software permet d'accélérer l'intégration des systèmes d'information de l'entreprise en proposant des outils qui simplifient l'implémentation d'architectures orientées services. L'intégration transparente de la solution iWay Software à la solution de business intelligence opérationnelle WebFOCUS offre une facilité d'accès sans équivalent à toute source d'information. Fondée à New York, Information Builders compte près de 1450 collaborateurs, plus de 350 partenaires et dispose de 26 distributeurs dans le monde.