

## Workday et Hewlett-Packard

Projeter une société du Fortune 100 dans le futur, en un temps record

Pour l'une des plus importantes sociétés de la Silicon Valley, choisir un partenaire pour l'accompagner dans la transformation de ses systèmes d'information pour les ressources humaines a soulevé de nombreuses questions, pour finalement dévoiler un énorme potentiel.

Avec 300 000 employés dans plus de 100 pays, Hewlett-Packard souhaitait regrouper ses 86 systèmes RH. La société savait en effet qu'ils étaient devenus une contrainte. « Notre environnement était très complexe et donc difficilement exploitable », explique Scott Spradley, directeur informatique pour les fonctions globales. « Les managers devaient utiliser plusieurs outils et ne disposaient pas d'une source de confiance unique. Les RH avaient ainsi vraiment beaucoup de mal à créer la valeur ajoutée qui était attendue. » Il était impensable d'effectuer une montée de version des systèmes, estimée à un coût de 110 millions de dollars et 6 ans.

La facilité d'utilisation était l'un des principaux critères de la nouvelle approche retenue. La multinationale avait besoin d'informations accessibles simplement et dans un format unique. « La facilité d'adoption est essentielle pour une société de notre taille », ajoute Scott Spradley.

La solution RH proposée par Workday alliait une ergonomie conviviale avec une mise en œuvre rapide qui a permis d'accélérer le déploiement global.

« Pour nous, la durée du déploiement à l'échelle de l'ensemble de l'entreprise était très importante », estime Mike Dallas, vice-président des opérations RH internationales pour Hewlett-Packard. « Nous avons pris la décision de faire ce que vous avons appelé un « big bang », à savoir, activer la solution partout dans le monde simultanément. »

Le déploiement complet de Workday a été réalisé en 15 mois. Avec un retour sur investissement en moins de trois ans pour HP.

« Non seulement, nous avons pu exécuter cette approche en « big bang » sans compromettre la productivité, mais nous avons réalisé l'ensemble du projet en deux fois moins de temps que nous le pensions », poursuit Mike Dallas. « Pour la plupart des entreprises, il faut beaucoup plus de temps pour réaliser un tel projet. Pour appuyer notre réussite, nos partenaires Workday ont été à nos côtés. »



## Hewlett Packard Enterprise

### Hewlett-Packard en bref

- 300 000 salariés dans plus de 100 pays
- CA de 111 milliards de \$ (2014)
- Siège social à Palo Alto, Californie
- Coté au NYSE sous le symbole HPQ

### Applications Workday

- Workday Human Capital Management (HCM)
  - > Gestion des absences
  - > Avantages sociaux
  - > Gestion de la rémunération
  - > Système RH central
  - > Gestion de la Performance
  - > Gestion des Talents

### Bénéfices pour Hewlett-Packard

- Déploiement global en 15 mois pour remplacer 86 systèmes
- Retour sur investissement en moins de trois ans
- Visibilité sur l'ensemble de toutes les organisations et de tous les sites, pour une prise de décisions RH plus rapide et stratégique
- Ressources informatiques libérées pour d'autres missions
- Une seule source d'informations à disposition des employés et des managers pour plus d'efficacité

## Moins de personnel, moins de temps

Même si les économies et la facilité d'utilisation ont été les principaux critères de sélection de Workday, la capacité d'innover et de s'adapter aux objectifs en constante évolution de l'entreprise ont aussi joué un rôle important.

« Les mises à jour [dans Workday] n'ont besoin d'aucune intervention de notre part car elles sont réalisées dans le Cloud », explique Scott Spradley. « Vous disposez de la toute dernière technologie. Les mises à jour se déroulent simplement, de manière fluide. Elles nécessitent l'intervention de beaucoup moins de personnel. Auparavant, une montée de version pouvait prendre jusqu'à 18 mois. Alors imaginez l'avantage de libérer ces ressources pour d'autres activités génératrices de valeur. »

« Désormais, nous travaillons avec un acteur du Cloud qui dispose des meilleurs collaborateurs », ajoute Scott Spradley. « Ils inventent les innovations qui répondent à nos besoins avant même que nous les décrivions. En tant que directeur informatique, cela me permet d'affecter mon équipe à des projets innovants dans d'autres domaines. Workday propose une réponse pour nos différents besoins. »

## Décisions RH basées sur les données

Depuis le déploiement de Workday, HP a découvert les nombreux avantages de disposer de l'ensemble de ses données RH au même endroit et accessibles en temps réel. « Chez Hewlett-Packard, nous pensons qu'il est essentiel de fonder nos décisions sur les données », affirme Mike Dallas. « Les tableaux de bord et analyses de Workday offrent aux managers une parfaite visibilité pour les prises de décisions importantes, qu'il s'agisse d'avoir un entretien d'évaluation de mi-année avec un collaborateur, d'envisager des promotions ou d'effectuer des ajustements annuels. »

« Les tableaux de bord nous permettent d'analyser nos données dans une logique prédictive », ajoute-t-il. « Ils nous aident dans les différents domaines de la gestion des talents et de la planification des effectifs. Ils améliorent également notre capacité à organiser nos données sur le travail et les talents. »

Avant Workday, les responsables devaient utiliser plusieurs systèmes pour obtenir les informations RH dont ils avaient besoin. Il était pratiquement impossible d'avoir une vue d'ensemble de l'organisation répartie en une multitude de groupes et de sites.

« Désormais, nos managers ont accès aux données sur la rémunération, les talents et les compétences de l'ensemble des sites. Ils peuvent ainsi gérer simultanément et bien plus efficacement leur équipe », poursuit Mike Dallas. « Ils peuvent optimiser leurs décisions et allouer des budgets pour parer aux pénuries de ressources. »

Workday a aidé HP à résoudre l'un des principaux problèmes liés à la gestion d'un effectif aussi important : comment affecter la bonne personne au bon poste au moment approprié.

« Nous avons immédiatement vu l'énorme avantage du déploiement de Workday en hiérarchisant les organisations et les données de façon unifiée », ajoute Mike Dallas. « Nous pouvons accéder à ces informations en temps réel et développer des structures organisationnelles prédictives qui allient gestion des talents, planification et d'autres domaines essentiels à l'activité RH. »

« En gérant les talents d'une manière beaucoup plus unifiée, nous pouvons sélectionner les candidats et modifier les structures organisationnelles plus rapidement », explique-t-il. « Les analyses sur les effectifs et les outils de planification permettent aux managers, à différents niveaux, de planifier leurs activités au sein d'une organisation unifiée et de travailler de manière intégrée. Cela nous aide à atteindre l'objectif ultime, à savoir, une productivité renforcée et une plus grande valeur ajoutée. »

Les fonctionnalités mobiles de Workday permettent d'accéder aux informations plus rapidement et facilement, et ce, quel que soit l'endroit où vous vous trouvez.

« Aujourd'hui, la mobilité est essentielle dans la vie professionnelle et personnelle de tous. Nous sommes donc vraiment ravis des fonctionnalités mobiles de Workday », poursuit Mike Dallas. « Et en particulier pour nos cadres et commerciaux en déplacement. Pour eux, la possibilité d'accéder aux informations en temps réel sur les collaborateurs et sur les décisions à prendre est extraordinaire. »

## Quelques jours plutôt que plusieurs mois

« Le fait que nous puissions accélérer les transactions ou affecter moins de personnel à un processus nous permet par exemple de satisfaire aux besoins de nos clients plus rapidement ou encore d'embaucher un commercial plus facilement. Cela contribue à notre succès », affirme M. Dallas. « Chaque seconde compte dans la vie d'une entreprise et nous opérons plus rapidement et mieux que jamais. Workday a réellement permis d'appuyer cette accélération. »

Et Scott Spradley, directeur informatique, d'ajouter : « Avec Workday, nous n'attendons plus les données pendant des mois. Nous les obtenons sur-le-champ, dès que nous en avons besoin. Aujourd'hui, nous pouvons prendre des décisions, adapter une situation ou mettre en oeuvre un processus en quelques jours et non en plusieurs mois, comme c'était le cas auparavant. »

Quels sont les avantages selon lui ? « Economies, gains d'efficacité, affectation de collaborateurs aux initiatives en manque de ressources stratégiques. Nous n'avons plus à maintenir comme auparavant. Nous pouvons ainsi nous consacrer à des activités à plus forte valeur ajoutée », affirme-t-il. « Avec les systèmes remplacés par Workday, nous recevions en moyenne 3 300 demandes d'assistance technique par mois. Aujourd'hui, ce chiffre est descendu à 30. Et il est constant depuis le déploiement »

### Succès global

Hewlett-Packard est un groupe global, comment Workday a-t-il géré les complexités d'un déploiement mondial ?

« Sur le plan international, Workday est une totale réussite pour nous. Cela ne fait aucun doute », estime Scott Spradley. « Nous avons déployé la solution dans 33 langues. Les utilisateurs peuvent saisir des données dans leur langue directement dans le système. Cela représente un énorme avantage pour nos collaborateurs dans le monde entier. »

M. Dallas insiste sur l'importance des fonctionnalités globales de Workday pour le déploiement. « Nous devons voir au-delà des Etats-Unis et avoir une perspective mondiale. Le regroupement des systèmes de paie et de recrutement, ainsi que la façon de penser et d'agir des managers devaient respecter les réglementations locales. »

« Après le déploiement en Asie-Pacifique et en Europe, nous avons constaté que nous pouvions respecter toutes les réglementations du travail et assurer la conformité dans tous les autres domaines importants pour nous », ajoute-t-il. « Et ce, dans les délais que nous nous étions fixés. »

### La valeur du partenariat

Le personnel très dispersé de HP a adopté la solution Workday. « Nos collaborateurs ne cessent de nous envoyer des retours positifs sur la facilité d'utilisation des outils, l'ergonomie de Workday et la possibilité de faire ce qu'ils ont à faire », poursuit M. Dallas. « Nous sommes extrêmement satisfaits de l'expérience globale offerte à nos managers et nos collaborateurs, et de l'évolution du rôle de la RH. »

« Avec Workday, nous disposons d'un produit révolutionnaire pour tous les collaborateurs HP », déclare Scott Spradley, qui a été impressionné par l'engagement de Workday dans son rôle de véritable partenaire. « Pour moi, la relation avec Workday est extraordinaire. Ils nous traitent avec respect. Ils tiennent compte de ce que nous avons à dire. Ils entendent nos questions. Ils résolvent nos problèmes. Bref, nous sommes sur la même longueur d'onde. »

« Avec Workday, vous avez un partenaire avec qui vous entretenez une relation sincère. Vous profiterez d'une solution globale avec un ensemble d'options de configuration inédites qui permettent de répondre à vos besoins spécifiques. Vous serez probablement davantage impressionné par leur sécurité que par la vôtre. Enfin, vous pourrez travailler beaucoup plus rapidement que vous n'auriez jamais pu l'imaginer. »

« Grâce au déploiement de Workday, nous avons augmenté nos résultats, renforcé la performance de nos collaborateurs et amélioré leur expérience avec les outils RH », conclut Mike Dallas. « L'équipe RH est là pour permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs. Nous pensons que grâce au partenariat avec Workday, nous pouvons mieux y parvenir. »



Workday | Téléphone : +33 (0)1 84 88 34 44 | [www.workday.com/fr](http://www.workday.com/fr)