

Workday et Sanofi

Créer une vision globale

Le géant pharmaceutique, Sanofi, ne craint pas de relever un défi. Entreprise pharmaceutique internationale centrée sur les besoins des patients et engagée dans la recherche, le développement, la fabrication et la commercialisation de produits pharmaceutiques, Sanofi propose une gamme diversifiée, notamment une offre complète de médicaments, de produits pharmaceutiques grand public, de génériques, de vaccins humains et de produits vétérinaires.

« En collaboration avec nos partenaires, nous agissons pour protéger la santé, améliorer la vie, offrir de l'espoir et répondre aux besoins de santé potentiels de 7 milliards de personnes à travers le monde », déclare Roberto Pucci, vice-président exécutif des Ressources Humaines, à propos des motivations qui dynamisent la culture de Sanofi. Selon lui, même si les employés de la société viennent d'horizons divers, plusieurs caractéristiques les unissent.

« Les gens tendent à être extrêmement amicaux et très ouverts », poursuit-il. Grâce à un dévouement professionnel sans faille, ils améliorent l'accès aux médicaments et aux soins. « Depuis des années, notre entreprise est connue pour la qualité de son travail », indique-t-il. Enfin, les employés de Sanofi font preuve d'une passion et d'un engagement extraordinaires. « Les collaborateurs s'impliquent vraiment dans la société. Ils veulent véritablement faire la différence car ils savent qu'au final, leur travail contribuera à améliorer la santé des personnes. »

Mais démultiplier ces qualités relevait du défi pour M. Pucci. Suite aux centaines de fusions et acquisitions depuis 1973, Sanofi opère avec des systèmes informatiques fragmentés, l'accès aux données précises sur les employés est complexe et la visibilité sur les talents de l'ensemble de l'entreprise est insuffisante.

Ouvrir les opportunités pour les collaborateurs, partout dans le monde

En fait, lorsqu'il a rejoint l'entreprise il y a quatre ans, M. Pucci n'a pas trouvé un département RH, il en a trouvé plusieurs. « J'ai donc décidé de tout transformer pour créer une seule fonction RH au sein de la société. »

Pourquoi était-ce si important ? « Je voulais donner aux personnes de cette société l'opportunité de pouvoir passer d'une activité à une autre et d'un pays à un autre. » Selon lui, la mobilité et le développement ne devaient pas être dépendants de l'appartenance à telle ou telle entité. « Nous avons besoin d'un dénominateur commun, d'une fonction qui permet aux personnes de renforcer leurs capacités et leur motivation, et en même temps, qui peut s'appuyer sur les meilleures ressources en interne. »

SANOFI

Sanofi en bref

- Plus de 110 000 salariés
- Présent dans plus de 100 pays
- Chiffre d'affaires de 33,77 milliards d'euros (2014)
- Siège à Paris, France
- Trois activités principales : produits pharmaceutiques, vaccins humains et santé animale
- Acteur majeur de la biopharmacie
- Troisième entreprise pharmaceutique au monde et deuxième en Europe. (source : IMS sales 2013)
- Première entreprise pharmaceutique sur les marchés émergents (source : IMS MIDAS MAT 03/2013)

Applications Workday

Workday Human Capital Management

- Gestion des Absences
- Gestion de la Performance
- Gestion de la Rémunération
- Gestion des Talents
- Système RH central

Bénéfices pour Sanofi

- Un seul système RH, Une seule fonction
- Une base unique pour tous les employés à travers le monde
- Amélioration de la capacité à démultiplier les talents de la société
- Collaborateurs davantage informés et motivés
- Analyses permettant une meilleure planification et prise de décisions
- Capacité à utiliser des données à l'échelle de l'entreprise pour la planification stratégique
- Accès simplifié aux informations à partir d'un terminal mobile
- Paysage des systèmes RH rationalisé et simplifié
- Réduction des tâches administratives pour les professionnels des RH
- Suppression des multiples systèmes hérités

Cependant, la visibilité limitée sur les talents de l'entreprise rendait cette transformation RH difficile. Suite aux multiples fusions et acquisitions, la société a hérité de plusieurs systèmes et de plusieurs départements RH. « La collecte des informations est un vrai cauchemar. »

C'est là que Workday intervient. « Workday va nous permettre de rassembler l'ensemble de nos données RH dans une seule base de données. Nous disposerons ainsi de possibilités diverses pour extraire les données comme nous le souhaitons. »

Il a également hâte de voir les fonctionnalités d'analyse proposées dans Workday. Première étape vers un engagement total, Sanofi va déployer Workday en Amérique du Nord, en Allemagne, en Suisse et en Autriche, pour environ 28 000 employés. Dans le même temps, Sanofi déploiera la solution de gestion de la performance et des talents sur l'ensemble de la société. En effet, elle souhaite offrir dès maintenant une autonomie complète à ses employés et managers dans ces deux domaines essentiels.

Contrôle, responsabilité et visibilité

Denis Sacré, vice-président des services RH et directeur du programme Workday, a également vu dans quelle mesure Sanofi pouvait libérer le potentiel de ses collaborateurs grâce à Workday.

« Nous voulons réellement donner une plus grande autonomie à nos employés et managers. Nous voulons qu'ils aient un contrôle total sur leurs données personnelles et qu'ils soient en mesure d'être bien plus responsables de la gestion de leur propre carrière. Dans le même temps, nous souhaitons leur offrir davantage de visibilité sur les opportunités qui s'offrent à eux en matière d'évolution de carrière. »

Initialement, l'équipe Sanofi pensait utiliser son système RH existant, avec l'espoir de le simplifier et de le généraliser. « Mais après une analyse poussée, nous sommes parvenus à la conclusion que ce programme serait très long, lourd et coûterait très cher. Nous avons alors commencé à nous remettre en question en cherchant une alternative. C'est ainsi que nous nous sommes intéressés au Cloud et à Workday.

« Nous sommes parvenus à la conclusion qu'il était temps de passer au modèle SaaS (Software-as-a-Service). »

« Le Cloud n'est pas nouveau chez Sanofi », explique Stéphane Pistono, directeur du centre de solutions RH. « Il était devenu évident pour nous qu'une approche SaaS était en train de remplacer notre stratégie ERP. Workday allait nous aider à passer de plusieurs systèmes sur site à une seule plate-forme SaaS globale. » Un modèle SaaS réduit l'investissement initial et les coûts globaux tout en fournissant une technologie en constante évolution.

Pourquoi Workday ?

Quels facteurs ont convaincu Sanofi que Workday était la solution adaptée à leurs besoins ? Pour Denis Sacré, « Workday a été entièrement conçu à partir d'une feuille blanche. Ils se sont développés en même temps que l'avènement du Cloud. Ainsi, grâce à une multitude de bonnes pratiques en termes de fonctionnalité et de technologie, cet outil regroupe le meilleur de ces deux mondes. C'était un point essentiel car la plupart des autres outils n'offraient pas cette expérience utilisateur et cette navigation sans ruptures, de façon cohérente sur l'ensemble de la solution. »

L'équipe a également été impressionnée par les capacités d'analyses décisionnelles offertes par Workday, notamment par le fait qu'il n'était pas nécessaire d'acquérir des fonctionnalités de business intelligence (BI) supplémentaires. « Toutes ces fonctionnalités sont intégrées et fournies en libre-service aux employés et managers. »

L'équipe a par ailleurs apprécié l'expérience utilisateur cohérente sur l'ensemble des terminaux. « Que vous utilisiez un ordinateur portable, un iPad, un iPhone ou un système Android, vous disposez de la même interface utilisateur. Nos employés et managers pourront ainsi utiliser Workday quand et où ils le souhaitent, lorsqu'ils en ont besoin et au moment où ils sont le plus efficaces. »

En tant qu'entreprise internationale, Sanofi était à la recherche d'une solution globale. La société a apprécié les origines de Workday issues de la Silicon Valley, mais également son expansion rapide dans le monde entier. « Pour nous, il était essentiel que Workday puisse fonctionner partout dans le monde. Nous pourrions alors déployer Workday pratiquement partout où nous sommes présents. »

Enfin, l'équipe avait le sentiment que Workday était non seulement numéro un maintenant, mais allait le rester. Par exemple, les clients sont à l'origine d'une partie des innovations qui sont constamment intégrées à Workday. « Nous avons cette formidable communauté en ligne dans laquelle les participants sont véritablement encouragés à apporter des idées nouvelles. Non seulement nous savions que nous prenions un bon départ en choisissant le meilleur outil, mais nous avons également de bonnes chances de voir cet outil surpasser la concurrence pendant encore longtemps. »

Roberto Pucci acquiesce. « Workday nous permet de nous projeter dans l'avenir. Nous devons être plus rapides et plus efficaces pour identifier, libérer et faire grandir nos talents. »

Pour les RH, mais pas seulement

Roberto Pucci aime considérer Workday de deux façons : du point de vue des professionnels des RH et du point de vue des managers. « Workday va nous aider à renforcer considérablement l'efficacité des RH. Pourquoi ? Parce qu'ils disposeront d'une meilleure qualité de données et d'un meilleur accès au système. »

Mais c'est encore plus important d'envisager Workday du point de vue de l'encadrement. « Workday va permettre à nos managers et dirigeants d'accéder 24 h/24 et 7 j/7 aux données qualitatives sur les collaborateurs de la société. » Par exemple, ils peuvent rechercher eux-mêmes des personnes possédant des qualifications particulières sans avoir à faire appel aux RH. « Depuis son iPad, un manager peut faire une recherche rapide et savoir en quelques secondes combien de personnes au sein de la société correspondent au rôle qu'il recherche. »

Et Denis Sacré d'ajouter : « Pour nous, Workday va vraiment faire la différence. En effet, nous l'envisageons comme l'outil RH unique qui va nous permettre de nous impliquer auprès des managers et des employés d'une manière très efficace pour eux.

Il s'agit de créer un environnement aussi convivial que LinkedIn, qu'une banque en ligne ou qu'un site de réservation de voyages, sauf qu'il sera tourné vers les aspects fondamentaux de leur carrière et de leur vie professionnelle. »

« Nous tendons vers un système unique dans lequel nous contrôlons les données et où la qualité de ces données est sous la responsabilité directe des employés et des managers. Nous sommes convaincus que cette approche permettra de réduire la charge administrative actuelle de la fonction RH. Elle pourra alors consacrer son temps à des tâches à réelle valeur ajoutée, comme le soutien aux managers en matière de gestion des talents ou d'amélioration de l'efficacité organisationnelle. »

Par ailleurs, et Denis Sacré insiste sur ce fait, Workday permet de faire des économies. « Le coût total de possession sera nettement moins élevé qu'aujourd'hui », affirme-t-il.

« C'est un changement radical dans la mentalité et la culture d'une entreprise » ajoute M. Pistono.

« Le travail des professionnels des RH sera simplifié. Workday permettra d'améliorer les interactions entre les collaborateurs, les managers et les Ressources Humaines. Bien qu'au début de notre transition, nous sommes absolument convaincus d'être sur la bonne voie. »

« Workday va considérablement renforcer l'efficacité de nos leaders dans leur rôle, notamment en matière de gestion du personnel, qu'il s'agisse de rechercher une personne correspondant à un poste ou des données de rémunération, ou bien de préparer un plan de développement individuel », poursuit Roberto Pucci.

« Workday va radicalement changer la vie de nos responsables. »



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