

Workday e Sanofi

Fornire un'unica visione d'insieme

Sanofi, il gigante farmaceutico, non si tira indietro davanti alle sfide. Azienda leader della salute a livello globale, concentrata sui bisogni dei pazienti e impegnata nella ricerca, nello sviluppo e nella produzione e commercializzazione di prodotti medicali, Sanofi vanta un'offerta diversificata che include un'ampia gamma di farmaci, prodotti di automedicazione, farmaci generici, vaccini umani e prodotti veterinari.

"Collaboriamo con i nostri partner per proteggere la salute, migliorare la vita, infondere speranza e rispondere ai potenziali bisogni sanitari di sette miliardi di persone in tutto il mondo", afferma Roberto Pucci, vicepresidente esecutivo delle risorse umane, illustrando la forte motivazione che stimola la cultura di Sanofi. Anche se i dipendenti arrivano in azienda dai percorsi più vari, Pucci nota diverse caratteristiche che li accomunano.

"In genere sono tutti molto amichevoli e aperti", spiega. E la loro straordinaria attenzione al lavoro può migliorare l'accesso ai farmaci e alla sanità per milioni di persone. "Questa azienda è nota da anni per il modo impeccabile in cui opera", racconta. La passione e la dedizione dei dipendenti di Sanofi lasciano di stucco. "Siamo davvero un'azienda in cui le persone danno il 100%, vogliono lasciare il segno perché sanno che un lavoro ben fatto si traduce in una salute migliore per tutti".

Ma sfruttare queste qualità rappresentava una sfida per Pucci. Le centinaia di fusioni e acquisizioni che l'hanno vista protagonista dal 1973 hanno portato Sanofi a operare con sistemi IT frammentari, un accesso complesso alle informazioni sui dipendenti e una scarsa conoscenza dei talenti all'interno dell'azienda.

Opportunità in espansione per i dipendenti di tutto il mondo

Di fatto, quando è arrivato in Sanofi quattro anni fa, Pucci non ha trovato un solo reparto HR, ma diversi. "Ho deciso di cambiare tutto per creare un'unica funzione HR in azienda", racconta.

Perché era così importante? "Volevo offrire ai dipendenti l'opportunità di lavorare in diversi dipartimenti e diversi paesi". Secondo lui, la possibilità di spostarsi e crescere non deve dipendere dall'appartenenza a un'unità operativa piuttosto che a un'altra. "Abbiamo bisogno di un comune denominatore, una funzione che consenta a tutti di arricchire le proprie competenze e motivazioni e permetta allo stesso tempo di attingere alle migliori risorse interne".



Il business case in breve

- Oltre 110.000 dipendenti
- Presente in più di 100 paesi
- Fatturato netto di 33,77 miliardi di euro (2014)
- Sede centrale a Parigi in Francia
- Tre attività principali: prodotti farmaceutici, vaccini umani e salute animale
- Leader nel settore biofarmaceutico
- La terza maggiore azienda farmaceutica nel mondo, la seconda in Europa (fonte: vendite IMS 2013)
- Prima azienda dell'healthcare nei mercati emergenti (fonte: IMS MIDAS MAT 03/2013)

Applicazioni Workday

Workday Human Capital Management

- Gestione delle assenze
- Gestione delle retribuzioni
- Funzioni HR principali
- Gestione delle prestazioni
- Gestione dei talenti

Riepilogo dei vantaggi aziendali

- Un unico sistema per un unico reparto HR
- Un unico database per i dipendenti di tutto il mondo
- Migliore capacità di sfruttare i talenti aziendali
- Dipendenti più informati e motivati
- Analisi per una pianificazione e un processo decisionale migliori
- Possibilità di utilizzare i dati aziendali per la pianificazione strategica
- Facile accesso alle informazioni da qualsiasi dispositivo mobile
- Panorama dei sistemi HR razionalizzato e semplificato
- Minor carico amministrativo per l'HR
- Eliminazione di più sistemi legacy

Una conoscenza limitata dei talenti ha però ostacolato la trasformazione dell'HR. A seguito delle diverse fusioni e acquisizioni, l'azienda si è ritrovata con tutta una serie di sistemi legacy e reparti HR. "Trovare le informazioni è un vero incubo", spiega.

È qui che entra in gioco Workday. "Workday ci consentirà di trasferire tutti i dati HR in un unico database", afferma, "così avremo la possibilità di estrarli come vogliamo".

Pucci confida inoltre nelle capacità di analisi offerte da Workday. Come primo passo verso l'implementazione globale, Sanofi distribuirà Workday in America del Nord, Germania, Svizzera e Austria, per un totale di circa 28.000 dipendenti. Allo stesso tempo, la soluzione di performance management e talent management verrà implementata nell'intera azienda, per non ritardare l'utilizzo in due settori fondamentali come questi.

Controllo, responsabilità e visibilità

Denis Sacré, vicepresidente dei servizi HR e direttore del programma Workday, ha intravisto il potenziale che Sanofi potrebbe liberare con l'aiuto di Workday.

"Vogliamo dare a dipendenti e manager una maggiore autonomia", dice. "Vogliamo concedere loro il pieno controllo dei propri dati personali e la responsabilità di gestire la propria carriera. Allo stesso tempo, vogliamo rendere più visibili le opportunità disponibili per la propria crescita professionale".

Inizialmente, il team di Sanofi aveva pensato di sfruttare il sistema HR esistente, sperando di renderlo più semplice e globale. "Poi però abbiamo fatto delle analisi e siamo giunti alla conclusione che sarebbe stato estremamente dispendioso, molto lungo e poco pratico", prosegue Sacré. "Abbiamo iniziato a riflettere e ci siamo chiesti se ci fossero delle alternative". Così hanno puntato gli occhi sul cloud e su Workday.

"Ci siamo resi conto che era giunta l'ora di passare al Software as a Service", continua Sacré.

"Il cloud non è una novità per Sanofi", spiega Stéphane Pistono, direttore dell'HR Solution Center. "È diventato subito evidente che era in corso un passaggio dalla strategia ERP al modello Software as a Service (SaaS). Workday ci aiuterà a evolvere da più sistemi in sede a una piattaforma globale SaaS". Questo modello riduce l'investimento iniziale e i costi totali, fornendo una tecnologia sempre all'avanguardia.

Perché Workday?

Che cosa ha convinto Sanofi che Workday fosse la soluzione ideale? "Il sistema Workday è stato sviluppato partendo da zero", dice Sacré. "È cresciuto di pari passo con l'espansione e lo sviluppo del cloud stesso. Alla fine si è rivelato uno strumento con ottime pratiche dal punto di vista funzionale e tecnico. Non si può desiderare di meglio. La questione era fondamentale, perché in genere gli altri strumenti faticano a offrire un'esperienza di navigazione per l'utente che sia fluida e coerente nella sua interezza".

Inoltre, il team è rimasto colpito dall'analisi offerta da Workday, in particolare perché non è necessario acquisire una capacità di business intelligence (BI) separata. "La BI è integrata e fornita in modalità self-service a dipendenti e manager", continua Sacré.

Il team ha anche apprezzato l'uniformità dell'esperienza d'uso tra i vari dispositivi. "Da portatile, iPad, iPhone o Android, l'interfaccia utente è la stessa e permette a manager e dipendenti di usare Workday sempre e ovunque, quando ne hanno bisogno e quando sono pronti a dare il massimo".

Essendo una multinazionale, Sanofi cercava una soluzione globale. Il pedigree della Silicon Valley ha aiutato, ma anche il fatto che Workday si stava espandendo velocemente in tutto il mondo. "Per noi è fondamentale che Workday funzioni ovunque", prosegue Sacré. "Potremo distribuire Workday praticamente in tutti i paesi in cui operiamo".

Infine, il team aveva l'impressione che Workday fosse la soluzione vincente non solo adesso, ma anche per il futuro. Ad esempio, l'innovazione che va a integrarsi costantemente in Workday proviene anche dai clienti. "C'è una fantastica community online in cui gli utenti sono incoraggiati a proporre nuove idee", racconta. "Non solo ci sembrava di iniziare con il piede giusto scegliendo lo strumento migliore, ma era anche altamente probabile che restasse un passo avanti alla concorrenza per diverso tempo".

Pucci conviene. "Con Workday siamo proiettati nel futuro", dice. "Dobbiamo diventare molto più veloci ed efficaci nello sfruttare e liberare i nostri talenti".

Per l'HR, ma non solo

A Pucci piace guardare Workday in due modi: attraverso la lente del professionista HR e dal punto di vista del manager. "Workday ci aiuterà enormemente ad aumentare l'efficienza del reparto HR", sostiene, "perché avremo dati di maggiore qualità e un accesso migliore al sistema".

Ma è ancora più importante considerare Workday da un punto di vista gestionale. "Grazie a Workday, i nostri manager e i nostri leader avranno accesso 24 ore su 24 ai dati qualitativi sul personale dell'azienda", spiega Pucci. Se i manager hanno bisogno di qualcuno con determinate qualifiche, invece di chiedere all'HR possono cercare da soli. "Dal proprio iPad, un manager può lanciare una ricerca e sapere in pochi secondi quante sono le persone in azienda capaci di ricoprire il tipo di ruolo che ha in mente".

Interviene Sacré: "Per noi Workday fa davvero la differenza. È l'unico strumento HR in grado di coinvolgere manager e dipendenti in modo estremamente efficace.

Può offrire loro un'esperienza intuitiva come quando vanno su LinkedIn.com, effettuano transazioni bancarie online o prenotano un volo su Internet, con la differenza che qui si tratta di aspetti fondamentali della loro carriera e della loro vita professionale".

Continua: "Passeremo a un unico sistema in cui saremo padroni dei nostri dati e la loro qualità sarà direttamente nelle mani di manager e dipendenti. Siamo sicuri che in questo modo si ridurrà il carico amministrativo che attualmente grava sulla funzione HR, che potrà così dedicarsi ad attività con maggiore valore aggiunto, come assistere i manager nella gestione dei talenti o migliorare l'efficacia organizzativa".

E poi, ci tiene a ribadire Sacré, Workday fa risparmiare soldi. "Il costo totale di proprietà sarà notevolmente minore di quello odierno", afferma.

"È un cambiamento radicale nella mentalità e nella cultura dell'azienda", aggiunge Pistono. "Lavorare nell'HR sarà più facile con Workday e le interazioni tra dipendenti e manager riguardo all'HR miglioreranno. Non siamo che all'inizio del viaggio, ma abbiamo la netta impressione di essere sulla buona strada".

"Workday aumenterà enormemente l'efficacia dei nostri leader nello svolgimento di tutte le loro attività e pratiche di gestione dell'organico, che si tratti di cercare qualcuno per ricoprire un ruolo, trovare dati sulle retribuzioni o preparare un piano di sviluppo personale", dice Pucci.

"Workday cambierà profondamente la vita dei nostri leader".



Workday Italy S.r.l | Milano | Italia | www.workday.com/it-it/