

## Piloter les ressources humaines d'une entreprise internationale grâce à un écosystème analytique centralisé.

Notre client, un leader canadien dans le marché manufacturier des pâtes et papiers, cherchait à améliorer l'efficacité de ses procédés RH. En effet, suite à plusieurs fusions et acquisitions au cours des dernières années, l'entreprise se retrouvait à la tête d'une multitude d'outils et de méthodes, compliquant le pilotage haut niveau des processus RH. Analyse des taux de roulement, identification des postes critiques, évolution de la masse salariale... Autant d'indicateurs difficiles à suivre lorsqu'une entreprise est présente dans plus de dix pays et qu'elle n'a jamais centralisé ses données.

### Notre défi: centraliser des données dispersées pour optimiser la gestion des ressources humaines.

Pour mener à bien ce projet ambitieux et parvenir à intégrer et centraliser un nombre important de données provenant de processus et de sous-divisions propres à chaque pays, nous avons:

- + Coordonné le travail des éditeurs de logiciels RH déjà implantés afin d'avoir des flux de données automatisés,
- + Standardisé les différents indicateurs RH provenant de différents pays et différentes branches, en collaboration avec les différents intervenants,
- + Appréhendé la donnée en travaillant avec les analystes RH du siège social, mais aussi ceux des autres bureaux de l'organisation (au Canada et à l'étranger),
- + Migré des données vers une plateforme Cloud (Oracle),
- + Accompagné le département TI et RH dans la gestion du changement et la gestion de projet en agilité.

# La clé du succès: une vision à long terme partagée par toutes les lignes d'affaires

Pour que notre solution soit utile et utilisée, il était important de privilégier une approche favorisant le long terme. Ainsi, nous avons dû conseiller notre client quant aux fonctionnalités à donner à sa solution pour répondre à ses besoins immédiats et anticiper ses futurs besoins. C'est la confiance que le client a placée en nous, couplée à notre rôle de conseil qui nous a permis de livrer une solution qui s'inscrit dans la durée.



Il est courant que dans un projet comme celui-ci, le client ne parvienne pas à anticiper précisément les besoins qu'il pourrait avoir. C'est notre rôle d'experts que de le guider, le conseiller et proposer une solution qui s'adapte à la fois à ses besoins actuels tout en étant suffisamment flexible pour s'adapter aux besoins qui pourraient apparaître demain. Bref, d'avoir l'audace de proposer une solution qui allait plus loin que ce que le client prévoyait initialement.

- Charles-Etienne Lavoie, Gestionnaire de projet



## Les bénéfices d'une centralisation des indicateurs RH

Pour mieux piloter un département, il est primordial de s'appuyer sur un certain nombre d'indicateurs communs. Ainsi, la mise en place de notre solution a permis:

- + D'avoir accès à des données harmonisées, centralisées et utilisables par l'ensemble des divisions RH de l'entreprise, du siège jusqu'aux filiales,
- + D'assurer un meilleur suivi des différents indicateurs RH (démographie et poste des employés, rémunérations, bonifications, etc...) de l'entreprise et de ses structures,
- + D'utiliser des données consommables rapidement, et de façon flexible en fonction des besoins de l'entreprise.

Environnement technologique

Microsoft BI (SSIS . SSAS)