



**« L'outil de nos collectes
à l'international »**

Avant de parler de notre projet, il n'est peut-être pas inutile de rappeler que Vallourec fait partie des leaders mondiaux des solutions tubulaires premium, avec un chiffre d'affaires de 5,3 milliards d'euros, au service des secteurs du Pétrole et Gaz, de la Production d'électricité et de l'Industrie. Notre groupe présente naturellement une forte dimension internationale avec plus de 20 000 collaborateurs répartis dans 20 pays. La croissance du groupe a notamment été réalisée en procédant à plusieurs acquisitions et, classiquement, cela a eu un impact sur notre système d'information, qui n'est pas totalement homogène. Or, nous avons évidemment besoin d'une vision homogène de nos salariés et, pendant longtemps, notre processus de consolidation des données RH était manuel : nous recevions des fichiers plats ou des classeurs Excel de nos filiales et nous agrégions toutes ces données dans une série de classeurs Excel.

Une solution Cloud... Mais comment l'alimenter ?

Cela nous a permis de fonctionner quelques temps mais rapidement nous avons éprouvé le besoin d'une solution plus moderne. C'est pourquoi, en 2009, nous avons choisi de nous doter d'un outil de Talent Management : SuccessFactors, depuis racheté par SAP. Le fait que cet outil repose sur une infrastructure Cloud nous a permis un déploiement rapide. Toutefois, la problématique de l'alimentation en données de cette plateforme n'était pas résolue : plusieurs entités utilisaient SAP, les Etats-Unis utilisaient la solution UltiPro, d'autres encore disposaient d'outils locaux... Et toutes nous envoyaient des fichiers plats que nous consolidions à l'aide de macros Excel qui génèrent des fichiers au format attendu par SuccessFactors. Evidemment, ce mode de fonctionnement engendrait des problèmes de qualité de données, et il était relativement chronophage. Nous avons évidemment envisagé avec notre DSI la possibilité d'interconnecter tous les systèmes des filiales afin de prélever les données dont nous avons besoin à la source, mais cette solution s'avérait trop complexe et coûteuse pour être réalisée avec un retour sur investissement à moyen terme. Nous avons donc lancé un projet spécifiquement dédié à la résolution de ce problème.

Les enjeux du projet

Les enjeux autour de ce projet étaient nombreux :

- En premier lieu, nous voulions améliorer la collecte des informations salariés auprès des pays. De trop nombreux échanges étaient nécessaires entre le central et les entités et nous pensions qu'il serait possible de les limiter grâce à la mise en place de contrôles à la saisie avant transmission des données en central. L'objectif était de parvenir à concentrer la collecte auprès d'un unique interlocuteur au siège qui n'aurait pour objectif que d'animer les campagnes de collecte de s'assurer de la bonne alimentation de la solution de Talent Management.
- Nous voulions également accroître la population traitée dans la solution de Talent Management. L'idée était de réinvestir le temps gagné sur la collecte des données pour en augmenter le périmètre à tous les salariés et à tous les processus métiers RH (entretien annuel, révision salariale, plan de succession,)

Les enjeux étaient également techniques :

- Nos échanges représentaient une volumétrie importante : plus de 20 000 enregistrements par campagnes portant sur une trentaine d'attributs
- Obtenir un processus plus maintenable, plus évolutif et plus fiable que les macros Excel
- Prendre en compte les contraintes d'architecture et de sécurité interne Vallourec
- Enfin, il était nécessaire que la solution retenue puisse reprendre les données existantes dans la solution de Talent Management (notamment l'identifiant unique), ainsi que les règles existantes de création des identifiants uniques & des logins de connexion.

Le choix de Gathering Tools

Nous pensions réaliser classiquement un « tour du marché » pour choisir une solution sur étagère mais en réalité, notre choix s'est rapidement porté sur la solution Gathering Tools. En effet, l'outil avait déjà été utilisé chez Vallourec au service trésorerie et avait donné satisfaction. De plus, nous pouvions immédiatement nous reconnaître dans la proposition de valeur présentée : automatiser la collecte, améliorer la qualité des données, tout en reproduisant l'apparence et le fonctionnement de nos classeurs Excel... L'outil « cochant toutes les cases ». Nous avons donc rapidement contracté avec l'éditeur.

Implémentation

Le projet fut promptement mené : le Kick-Off du projet eut lieu à la fin du mois de juin 2012, le mois de juillet fut consacré au paramétrage et à la formation du gestionnaire et aux premiers tests puis, dès le mois d'août, nous avons lancé un pilote incluant la France (5000 salariés) mais aussi le Brésil (800 personnes) et les Etats-Unis (500 personnes). Le pilote ayant été un succès, le projet fut déployé sur la totalité du périmètre au début du mois de septembre.

Et depuis...

La solution Gathering Tools a accompagné le développement du groupe : le système est monté en puissance jusqu'à gérer les données de 21 000 salariés tous les mois. On peut donc dire que la solution est conforme à nos attentes, tous nos objectifs ayant été atteints :

- La qualité des données a été grandement améliorée par deux moyens :
 - Les formulaires mis à la disposition des pays sont synchronisés à nos données de référence
 - Les contrôles de cohérence empêchent toute transmission de données incomplètes ou non conformes
- Le temps gagné sur la vérification des données a ainsi permis de concentrer la gestion du flux sur une seule personne

- Enfin, les données étant structurées dans une base centrale, nous pouvons directement générer les données d'alimentation de notre plateforme RH Cloud.