



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESSSM

Entretien avec

David Lukowski, directeur international des services partagés et des systèmes d'information RH, Brady Corporation



- Société : Brady Corporation
- Date de création : 1914
- Activité : Brady Corporation fabrique et commercialise des solutions de sécurité qui identifient et protègent sites, produits et personnel. Ces produits permettent d'améliorer la sécurité, la productivité et les résultats et comprennent des étiquettes et une signalétique haute performance, des dispositifs de sécurité, des systèmes et logiciels d'impression et des composants pour découpage de précision.
- Effectif : 7 250 employés dont la majorité aux États-Unis, au Mexique, en Chine, aux Philippines et en Belgique

ADP : Pouvez-vous nous parler du développement de la société ces dernières années ?

DL : Nous avons décidé de revenir aux fondamentaux de notre entreprise, créée il y a un siècle, c'est-à-dire de recentrer l'activité sur les solutions d'identification et de sécurité au travail. Nous nous sommes développés dans ce sens en rachetant des entreprises un peu partout et en nous séparant de celles qui ne correspondaient plus à notre portefeuille stratégique. Nous voulions revenir à ce que nous faisons de mieux et pénétrer ainsi des marchés qui nous aideront à maximiser notre potentiel de croissance.

ADP : Quels ont été les principaux enjeux RH opérationnels liés à ce développement ?

« Grâce à notre prestataire, l'installation dans un nouveau pays se passe plus facilement. »

DL : S'il est vrai que gérer plusieurs pays s'avère être une tâche complexe, il est vrai aussi que chaque pays apporte avec lui de nouvelles compétences. Et c'est un véritable atout pour se développer sur de nouveaux

marchés et dans de nouvelles zones géographiques. Mais il faut veiller à ce que les transitions (liées aux rachats ou cessions) n'aient pas un impact négatif sur les employés.

Nous avons maximisé nos économies d'échelle en mettant en place un SIRH unique et international. Cet outil nous permet d'intégrer les données de tous nos collaborateurs, où qu'ils se trouvent. Quand on parle de « big data » et de gestion des « big data », il est important

de pouvoir compter sur une solution intégrée. Il est ensuite possible de s'associer à des prestataires, tels que des partenaires paie, pour optimiser notre potentiel de services dans les pays concernés en fonction de nos effectifs et de nos besoins.

ADP : Quel impact a eu cette transformation ? La collaboration avec des prestataires externes a-t-elle amélioré l'utilisation des données ?

DL : En mettant en place un modèle RH régional de prestation de services partagés, nous avons vraiment permis à la fonction RH de se concentrer sur les activités à valeur ajoutée bénéfiques à notre stratégie et à l'harmonisation des politiques RH. Ainsi, nous avons été en mesure d'optimiser notre présence et de conclure un partenariat avec notre prestataire pour que le niveau de qualité de service que nous recherchons soit toujours respecté. Aujourd'hui, nous avons quatre centres de services partagés : à Milwaukee au Wisconsin, pour le continent américain ; à Zele en Belgique pour l'Europe ; à Shanghai pour la région Asie-Pacifique ; et à Bangalore pour l'Inde.

« Il est très difficile de devenir expert des politiques salariales de tous les pays. »

ADP : Quels ont été les impacts en termes de contrôle et prévisions des coûts ?

DL : En faisant appel à un prestataire pour la gestion de la paie, nous optimisons les services paie au niveau local pour qu'ils renforcent leur expertise métier. Notre objectif est de réduire les coûts un peu partout et notre démarche a des répercussions positives. Nous essayons aussi de mettre à profit notre partenariat pour augmenter le retour sur investissement. Ce système mondial nous permet d'identifier la solution optimale pour chaque nouveau marché couvert. Il s'adapte parfaitement à notre périmètre et à notre complexité et se justifie pleinement pour notre modèle de « services partagés régionaux ».

ADP : Comment cela vous a-t-il aidé à réduire les risques liés à la conformité et à mettre en place de nouvelles règles et réglementations dans les pays où vous avez des activités ?

DL : Je pense que c'est essentiel car il est très difficile d'être un expert de la paie au niveau international. La notion de conformité est cruciale : sans un prestataire de la qualité du nôtre, nous n'aurions pas pu optimiser la conformité. Dès qu'une nouvelle réglementation entre en vigueur, elle est prise en compte dans l'outil. Et l'installation dans un nouveau pays se passe plus facilement grâce à notre partenaire. Le fait de pouvoir compter sur un prestataire qui a l'expérience de la région nous permet de prendre nos marques plus rapidement et de soutenir l'organisation de manière efficace. C'est le cas dans les marchés émergents comme le Qatar ou l'Arabie saoudite par exemple, où nous commençons à nous familiariser avec les lois locales.

ADP : Comment veillez-vous à ce que vos indicateurs clés de performance (KPI) restent les mêmes dans toute l'organisation ?

DL : Nous planifions une revue trimestrielle avec le directeur des relations d'affaires afin de maintenir l'efficacité du service dans tous les pays et d'identifier les opportunités. C'est un forum ouvert à la collaboration et à l'amélioration. Tout en continuant à harmoniser nos propres politiques internes, nous souhaitons également enrichir la prestation de services du point de vue des ressources humaines. Il est toujours appréciable de recevoir un bulletin de paie correct en temps et en heure, et s'associer à des prestataires qui nous permettent d'atteindre cet objectif est quelque chose qui reste au centre de notre modèle de prestation. Il est important de permettre aux employés de se concentrer sur leur travail et aux professionnels RH de se concentrer sur leurs besoins en ressources humaines.

ADP OPTIMISE LA GESTION DE VOTRE CAPITAL HUMAIN

Avec plus de 12 milliards de dollars de chiffre d'affaires et plus de 65 ans d'expérience, ADP® (NASDAQ : ADP – Automatic Data Processing) compte environ 637 000 clients dans plus de 125 pays. Figurant parmi les principaux acteurs mondiaux sur le secteur des services d'externalisation et de gestion du capital humain, ADP offre une large gamme de solutions intégrées en matière de ressources humaines, gestion de la paie, gestion des talents, gestion des temps. Le groupe permet également à ses clients de se conformer aux évolutions réglementaires et législatives. Faciles d'utilisation, les solutions d'ADP offrent aux entreprises de toutes tailles un réel atout dans leur développement. ADP est également le principal fournisseur de solutions informatiques intégrées pour les concessionnaires de véhicules de loisirs, de véhicules utilitaires et d'équipements lourds. En France, le groupe compte 2 400 collaborateurs répartis sur 9 sites régionaux pour servir 12 140 clients représentant 2,5 millions de salariés.

Le logo ADP et ADP sont des marques déposées d'ADP, LLC. Toutes les autres marques sont la propriété de leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2014 ADP, LLC.

Pour en savoir plus sur ADP, rendez-vous sur notre site www.fr.adp.com

