



Chiffres clés

Comment Mersen s'est appuyé sur les solutions de gestion du capital humain d'ADP pour exploiter au mieux ses données au service de politiques RH ambitieuses à l'international.

« ADP est devenu notre langage commun, en termes de salaires, de métiers, de compétences... Tout le monde aujourd'hui parle la même langue et il y a plus d'homogénéité dans les 35 pays où Mersen est présent. C'est un outil fédérateur et stratégique d'aide à la décision et au pilotage de notre groupe. Cette volonté de standardisation au niveau mondial nous permet de développer une culture commune et plus de transparence pour travailler ensemble et améliorer la performance ».

Estelle Legrand, DRH du groupe Mersen

Introduction

Mersen, expert mondial des spécialités électriques et des matériaux avancés, entreprise aujourd'hui centenaire en France, est aujourd'hui également présente dans 35 pays. Il s'agit d'un des principaux fleurons du savoir-faire industriel français qui s'exporte à l'étranger, accompagnant des groupes dans les domaines de l'énergie, de l'électronique, des transports, de la chimie, de l'industrie...

Mersen, rassemble aujourd'hui 6800 collaborateurs répartis sur une soixantaine d'usines dans le monde et une vingtaine de sites commerciaux.

Avec le développement du groupe à l'international, la direction des ressources humaines de Mersen a identifié un besoin d'un SIRH solide pour standardiser des processus, homogénéiser ses politiques RH et surtout se doter d'outils fiables pour remonter et centraliser des informations afin d'agir d'une façon encore plus efficace dans le pilotage de son capital humain et contribuer significativement à la stratégie de l'entreprise.

C'était, lorsqu'il fût initié il y a près de 10 ans, un des tous premiers projets de déploiement d'un système d'information de ressources humaines international d'une telle ampleur au monde, construit sur des fondations solides posées par la collaboration entre Mersen et ADP pour la gestion de la paie d'abord en France à la fin des années 90 puis étendue à d'autres pays. Ce fut un succès et même si le SIRH a évolué depuis, un certain nombre de solutions trouvées alors sont devenues des standards d'aujourd'hui.

Nom	Mersen
Secteur	Matériaux avancés et spécialités électriques
Création	1891
Actionnaires	Mersen est aujourd'hui coté sur Euronext Paris, Compartiment B (mnémo: MRN). Les principaux actionnaires : Bpifrance Participations (10,8%) et Ardian (9,7%)
Employées	6800
Sites	Près de 80 implantations réparties dans 35 pays dont une soixantaine d'usines et 15 centres R&D
Siège	Tour Egho, Paris La Défense, France
Site internet	mersen.com



ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2020 ADP, Inc.

WF564130 | OMG95635 | 07/2020

What are you #Working for?

« Nous voulons contribuer au progrès technologique partout dans le monde. »

Mersen est un groupe authentique, industriel et humain. Nous plaçons les personnes au cœur de tout ce que nous faisons. Nous avons su développer notre esprit pionnier et notre agilité pour servir notre ambition : Alimenter le projet technologique partout dans le monde, développer et transmettre le projet des fondateurs de Mersen d'une entreprise profondément humaine dédiée au progrès technologique.

Les enjeux

La direction des ressources humaines du groupe Mersen était confrontée à plusieurs défis lors de l'initialisation de ce projet :

- avoir une meilleure connaissance des populations du groupe,
- être en mesure de faire des analyses selon différents axes,
- organiser les processus RH (entretiens annuels, calcul des rémunérations variables, des bonus de façon homogène entre les pays, gestion des rapports d'étonnement, des entretiens de départ...)

Et ceci de façon à pouvoir accéder facilement à des données structurées, standardisées et exploitables en provenance des différents pays, publier sur la base de ces données des analyses avec de nombreux indicateurs communicables facilement au comité de direction du groupe et aux managers. Au-delà de l'accès et à l'exploitation des données, Mersen a une volonté forte de se doter d'outils pour assurer l'équité entre ses différents collaborateurs, favoriser la mobilité interne des salariés et renforcer la culture et le langage commun des équipes RH au sein du groupe.



La direction des ressources humaines de Mersen souhaitait accéder facilement à des données structurées, standardisées et exploitables en provenance de plusieurs pays pour pouvoir publier des analyses avec de nombreux indicateurs.



PROOF
DO NOT PRINT



ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2020 ADP, Inc.

WF564130 | OMG95635 | 07/2020

La solution

ADP accompagnait déjà Mersen avec une offre de Paie et de gestion des temps — Hypervision en France, OneHR en Chine depuis 2010 notamment.

En 2012, Mersen ayant besoin de fluidifier une gestion RH de plus en plus complexe et de gagner en agilité, une double plateforme de reporting RH et de gestion du capital humain a été montée.

Mersen a opté pour deux modules : HR Intelligence et HR Process qui ont été facilement déployés par les équipes ADP, grâce à une organisation projet en miroir.

HR Intelligence est une aide à la décision grâce à la collecte et à la consolidation de données RH multiples ; provenant notamment du système de Paie. Les indicateurs produits apportent ainsi une vision permettant d'aider au pilotage de la politique RH et de répondre aux questions de la direction générale.

HR Process modélise tous les processus RH (entretien annuel, calcul de bonus, rapport d'étonnement, entretiens de départ...).

Le projet a été complété par la migration de la paie Française vers Decidium en 2016, puis le déploiement de solutions de paie en Italie et au Royaume-Uni (2015), aux Etats-Unis (2017), d'ADP Streamline en Allemagne, Autriche, Suisse, Suède, Finlande (2018), en Espagne (2018) puis au Canada (2020).

Les résultats

La double plateforme de gestion des processus RH et de reportings, apporte une véritable aide à la décision RH grâce aux données remontées et traitées dans le SIRH. Elle permet aux décideurs d'avoir une meilleure connaissance des populations du groupe grâce aux reportings contenant de nombreux indicateurs. Grâce aux outils mis en place la DRH prépare tous les mois pour la Direction Générale un document d'une trentaine de pages avec les principaux KPI RH qui permettent de piloter de façon plus efficace l'organisation.

Le partage de ces indicateurs et le suivi régulier de leur évolution permettent par ailleurs à la fonction RH d'être plus audible au sein du comité exécutif et lui a permis de gagner en crédibilité et en efficacité dans la prise en compte des enjeux de ressources humaines par la direction du groupe.

Par exemple, en mettant en place des indicateurs ciblés, la direction des ressources humaines a pu mener une politique ambitieuse auprès des femmes ingénieurs et cadres. Leur taux dans l'organisation a ainsi évolué de 13% en 2008 à 21,5% en 2018 pour un objectif de 25% en 2021, ce qui, compte tenu du secteur d'activité et du vivier disponible sur le marché, est remarquable.

Grâce aux outils déployés, 98% des collaborateurs ayant un bonus ont un entretien individuel sur la plateforme, ce qui assure leur pérennisation, permet un suivi des collaborateurs en cas de mobilité interne et assure la prise en compte de ces entretiens qui sont désormais accessibles à tout moment en éliminant le risque qu'ils ne soient perdus. Une meilleure prise en compte des échanges entre managers et collaborateurs participe à un meilleur suivi des talents, de leur développement et a un impact positif sur la rétention des salariés au sein du groupe.



Le partage de ces indicateurs et le suivi régulier de leur évolution permettent par ailleurs à la fonction RH d'être plus audible au sein du comité exécutif et de gagner en crédibilité et en efficacité dans la prise en compte des enjeux de ressources humaines par la direction du groupe.



ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2020 ADP, Inc.

WF564130 | OMG95635 | 07/2020

Semblablement les calculs des variables de rémunération sont désormais calculés à 100% via la plateforme RH ce qui garantit une meilleure équité dans le traitement des collaborateurs, une meilleure visibilité de la part du management du groupe et une harmonisation des pratiques locales qui sont ainsi mieux alignées sur la politique globale du groupe.

La digitalisation des processus RH a également eu un impact très positif sur les niveaux d'heures supplémentaires en Chine : la mise en place d'indicateurs de suivi avec la remontée de données mensuelles a permis la mise en place d'un plan d'action qui aboutit à une réduction très sensible des heures supplémentaires.

La centralisation de la donnée RH et sa standardisation rendent les audits obligatoires, réalisés par des organismes mondiaux de certification, bien plus confortables et efficaces. Mersen est désormais en mesure d'apporter des preuves chiffrées, fiables et avec un historique vérifiable, des résultats de ses initiatives RH, par exemple sur le respect de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes ou encore sur la diversité de ses collaborateurs.

De plus, l'accès à l'ensemble de ces informations a aidé les équipes RH à réaliser un « book des métiers » de 300 pages qui référence l'ensemble des métiers du groupe, liste les compétences au sein d'une nomenclature standardisée. Ces données normalisées sont devenues un socle sur lequel s'appuie la politique de développement des talents de Mersen. Cela participe avec succès aux enjeux de mobilité interne au sein du groupe et contribue à renforcer l'équité entre les collaborateurs qui sont désormais évalués sur des compétences homogénéisées autour de ce référentiel commun.

Enfin la mise en place des solutions d'ADP a permis de déployer de façon efficace une culture et un langage commun entre les équipes RH du siège et leurs relais dans tous les pays où opère le groupe Mersen. Cela renforce la légitimité des fonctions et des initiatives RH auprès de toutes les strates du management qui accèdent désormais à des indicateurs et des rapports complets. Ceux-ci sont fiables, basés sur des données et donnent à la direction l'ensemble des clés pour piloter de façon plus efficiente encore son capital humain dans le monde entier.



Le management accède désormais à des indicateurs et des rapports complets. Ceux-ci sont fiables et donnent à la direction l'ensemble des clés pour piloter de façon plus efficiente encore son capital humain dans le monde entier.



ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2020 ADP, Inc.

WF564130 | OMG95635 | 07/2020