

Témoignage client ADP

**Editis**

editis **E**

## Le contexte et les enjeux RH

- Mettre le collaborateur au centre
- S'équiper d'un SIRH unique et performant
- Innover pour une fonction RH connectée



### Fondation

Groupe français créé en 2004

### Activité

Édition (littérature, éducation et référence), distribution et services, avec des marques emblématiques (Belfond, Pour les Nuls, Robert Laffont, Pocket, Nathan, Daesign, Interforum...)

### Effectif

• 2 400 collaborateurs

### Service RH

Aymeric Vincent,  
Direction des Talents  
et du Développement RH  
+ 39 collaborateurs



« Editis, l'un des premiers groupes d'édition français, poursuit l'écriture de ses chapitres de la fonction RH en s'appuyant sur un nouvel SIRH performant, ADP DECIDIUM. »

**Aymeric Vincent** (Directeur des Talents et du Développement RH)



# Questions / Réponses

EDITIS et ADP, un contrat de confiance sur la durée, autour des enjeux de performance.  
Quand une entreprise de notoriété mondiale déploie sa transformation RH sans dommage.

## Problématiques

### Le collaborateur au centre

Les évolutions législatives (CPF, prévoyance...) ou les pratiques individuelles (sites e-commerce) mettent au centre des démarches le salarié ou le client. La fonction RH ne pouvait rester à l'écart de ces nouvelles pratiques et son outil informatique se devait d'intégrer ces évolutions. Remettre le collaborateur au centre en lui offrant la possibilité d'alimenter son profil RH (diplômes, expériences antérieures, mais aussi RIB ou situation familiale) et de transporter les informations le concernant (passport formation, entretiens professionnels ou d'activité) permet également d'accroître son employabilité tout au long de sa carrière. Ainsi, il complète, au fil du temps et de ses expériences, sa valise numérique.

### Une nécessité : mettre en place un seul et unique SIRH

Chaque pôle du Groupe Editis avait sa propre solution ADP avec au total plus de cinq systèmes différents, sans aucun lien entre eux. La collecte, la consolidation ou l'exploitation des données étaient pour le moins complexes ! Et mettre le collaborateur au centre difficile ! La nécessité était donc de remplacer des logiciels datés et disparates par une unique solution, qui allie innovation et performance. En reconnectant ainsi les outils aux besoins de l'organisation et des collaborateurs, on se reconnecte à eux. Innover pour une fonction RH connectée La fonction Ressources humaines doit proposer des compléments aux attendus habituels que sont, par exemple, les relations sociales, l'administration du personnel ou encore le recrutement et la formation. Elle se doit d'étonner et de créer la surprise pour développer l'adhésion. L'outil digital peut contribuer à cela, notamment en facilitant sur plusieurs tâches le lien entre le salarié et la fonction RH, sans pour autant – et heureusement – remplacer la relation humaine !

### Innover pour une fonction RH connectée

La fonction Ressources humaines doit proposer des compléments aux attendus habituels que sont, par exemple, les relations sociales, l'administration du personnel ou encore le recrutement et la formation. Elle se doit d'étonner et de créer la surprise pour développer l'adhésion. L'outil digital peut contribuer à cela, notamment en facilitant sur plusieurs tâches le lien entre le salarié et la fonction RH, sans pour autant – et heureusement – remplacer la relation humaine !

## ADP, un partenaire stratégique : pourquoi ?

- Une solution performante
- Un service sur mesure
- Une nouvelle vision de la fonction

### Un véritable SIRH

Cette solution unifiée nous permet de passer de plusieurs systèmes de paie à un SIRH déployé pour tout le groupe. Avec DECIDIUM, nous pouvons désormais analyser les données nécessaires à la performance administrative RH et au développement des talents. Nous offrons ainsi de réels progrès notamment en matière d'accès et de qualité de l'information.

### Un partenaire à l'écoute, que l'on peut challenger

Nous opérons dans un mode de proximité et de coconstruction avec ADP. Leurs experts sont à l'écoute de nos besoins et nous proposent des outils et solutions évolutifs. A partir de nos remarques et suggestions, les développements ne sont plus exclusivement liés à la paie. L'offre SIRH s'enrichit régulièrement, portée par un collaborateur positionné au cœur du SIRH et demandeur d'accessibilité, de fiabilité et de traçabilité de l'ensemble de ses données RH. C'est un vrai défi à relever que celui de construire un SIRH dont l'ensemble des parties est plus fort que chacune d'entre elles !

## Les bénéfices du partenariat

- Un rôle stratégique
- Un positionnement réaffirmé
- Une meilleure communication

### Concilier talents et business

Grâce au pilotage des données stratégiques nécessaires à la transformation du groupe, la DRH bouge ! Elle se positionne comme un acteur de la performance durable, avec comme facteur clé de succès la gestion optimisée du capital humain.

### Pouvoir jouer son rôle pleinement

Sécuriser la paie, s'assurer de disposer des datas fiables et pertinentes, à tout moment et sur tout support, rassure et libère du temps. On peut ainsi aller plus souvent sur le terrain, améliorer l'accompagnement des collaborateurs et des managers dans leurs projets, développer nos analyses tout en passant moins de temps dans la gestion papier, la double saisie ou l'archivage de données.

### Changer et le faire savoir

En multipliant les initiatives collaboratives (réseaux sociaux, photos et vidéos...), la DRH participe au rayonnement du groupe à l'extérieur. Parallèlement, les solutions digitales et mobiles ADP répondent aux attentes d'autonomie des collaborateurs en les responsabilisant.

La fonction RH, qui dispose d'un nombre de données considérable, peut désormais mieux les utiliser. Et le faire savoir ! ADP nous accompagne ainsi dans le changement de perception de notre fonction et de ses missions. On est loin du chef du personnel. Et c'est tant mieux !

Propos recueillis auprès d'Aymeric Vincent, Directeur des Talents et du Développement RH