

COMMUNIQUE DE PRESSE

Comment la solution « SAP SuccessFactors » de Partena Professional a permis à Decathlon d'acquérir plus d'autonomie et de flexibilité ?

SAP SuccessFactors est un logiciel RH dans le cloud qui permet de gérer tous les aspects liés au personnel : de la gestion des salaires, au recrutement, en passant par la planification des congés. Il s'agit d'un logiciel qui comporte une structure modulable : cela permet donc d'avoir un système d'information des ressources humaines complet adapté à chaque entreprise.

Ce logiciel représente une plus-value pour chaque entreprise qui veut optimiser ses processus et s'investir dans des domaines comme l'autonomie et la flexibilité. C'est la raison pour laquelle Decathlon a opté pour cette solution et a choisi Partena Professional comme partenaire. Grâce à ce partenariat, Decathlon peut désormais prendre plus facilement en main la gestion de son capital humain.

Plus que jamais, le combat fait rage pour attirer les talents sur le marché du travail. Chaque entreprise veut acquérir les meilleurs profils et emploie les grands moyens pour y arriver. Mais le personnel existant mérite également toute l'attention, au risque de perdre les meilleurs éléments au profit de la concurrence.

L'autonomie et la flexibilité sont devenus essentiels pour les travailleurs et ce, à différents niveaux. En effet, ceux-ci ont un impact direct sur la satisfaction au travail.

Pourquoi Decathlon a choisi d'opter pour une solution telle que SAP SuccessFactors ?

Le management de Decathlon repose sur le développement et l'enrichissement de tous les Hommes de l'entreprise au travers de leurs valeurs communes : Vitalité & Responsabilité. Il est l'un des management le plus « open-minded » en Belgique.

Le but de Decathlon est de générer davantage d'autonomie pour les collaborateurs. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ils ont choisi Partena Professional comme partenaire en ayant opté pour la solution SAP SuccessFactors.

Chez Decathlon, la collaboration est transparente et le contrôle social est suffisant pour éviter les abus. La confiance est essentielle. Les gérants de magasin contrôlent en toute autonomie les heures de leurs collaborateurs conformément à la législation sociale en vigueur en utilisant des rapports de contrôle interne. Le logiciel permet d'automatiser au maximum tout ce qui attrait au travail d'exécution. La gestion administrative est à présent deux fois plus rapide, ce qui permet de libérer du temps pour d'autres tâches.

La solution SAP SuccessFactors contribue à mettre au point ce type de politique RH flexible. Créer une dynamique d'implication est une priorité majeure pour toute organisation en mutation. Le modèle d'organisation fonctionnel classique cède désormais sa place à une organisation flexible, autonome et connectée. Les nouveaux outils numériques de Partena Professional contribuent à un transfert efficace des connaissances. Ces outils permettent d'éviter de transmettre des informations non pertinentes à une multitude de candidats et de lancer une procédure de recrutement très lente et peu efficace.

"Nous essayons toujours d'offrir des outils, comme le SAP SuccessFactors, qui correspondent à la vie en entreprise en pleine évolution et aux entrepreneurs qui souhaitent instaurer plus d'autonomie et de flexibilité au sein de leur entreprise, deux facteurs primordiaux pour les travailleurs aujourd'hui." ajoute Jean-Luc Stiernon, Sales Director chez Partena Professional.

Avec l'implémentation d'un tel outil, quels sont les objectifs de Decathlon ?

- **Identifier et faire progresser.** Dans l'organisation hiérarchique classique, le rôle et le titre sont prépondérants. Peu d'informations sont communiquées au collaborateur. La communication n'est ni conviviale ni lisible. En outre, un collaborateur non informé risque rapidement d'avoir le sentiment de ne pas être traité de manière équitable s'il apprend a posteriori la désignation d'un manager. SAP SuccessFactors repose sur la confiance et la clarté des communications adressées au collaborateur. La communication entre le travailleur et le manager concerné est plus importante par e-mail, chat, etc. sur n'importe quelle plateforme. Le travailleur introduit ses données de profil et décide des informations qu'il souhaite partager. Le manager peut évaluer les compétences du travailleur en continu ainsi que passer éventuellement en revue des compétences informelles (hobbys, sport, engagement en tant que bénévole). Le collaborateur peut ainsi se faire une idée de la manière dont il est évalué.
- **Former et développer.** Cet intitulé vous fait immédiatement penser à une classe avec un instructeur et un programme lié à un calendrier. Ce type d'approche manque de flexibilité. SAP SuccessFactors permet l'approche classique « en classe avec un instructeur ». La nouveauté réside dans le catalogue en ligne dans lequel vous pouvez faire votre choix. Imaginons que vous ayez quatre heures de battement. Grâce au nouveau catalogue, vous pouvez combler utilement votre temps en suivant un module de formation spécifique. SAP Jam est un forum permettant aux travailleurs d'échanger leur expérience sur les formations et d'associer des priorités aux formations. Il permet aux managers d'avoir une vue sur les formations suivies par leurs collaborateurs et d'inviter ces derniers à participer à des programmes spécifiques. Il s'agit d'une application mobile, accessible à tout moment et partout.
- **Récompenser les performances.** Dans les RH traditionnelles, les collaborateurs sont évalués uniquement sur la base de leurs prestations passées, ce qui peut être source de frustrations dans une organisation en pleine mutation où de nouvelles priorités se dessinent. SAP SuccessFactors prévoit une « Continuous Performance Management ». Si l'organisation et la nature du travail changent, les objectifs sont immédiatement adaptés. La communication entre les travailleurs et les managers est plus importante. Les changements sont immédiatement communiqués. Les objectifs peuvent être formulés et évalués sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle. Les entretiens d'évaluation se concentrent sur les prestations liées aux objectifs les plus récents.

« Nous avons pour ambition de nous profiler en tant qu'entreprise libérée, où tous les collaborateurs sont intrinsèquement égaux et libres d'être eux-mêmes dans un climat de grande confiance réciproque. Cette grande liberté va inconditionnellement de pair avec l'engagement et le sens des responsabilités », Katrien Discart, Decathlon Belgium.

Contacts presse

TBWA\PRIDE – Sophie Boving – sophie.boving@pr-ide.be – 0494 58 60 58

TBWA\PRIDE – Isabelle Verdeyen – isabelle.verdeyen@pr-ide.be – 0486 893 862

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur www.partena-professional.be.