

Fidel Mallo, Directeur RH d' Eurofred

La simplicité, l'adaptabilité et la crédibilité de Sopra HR Software font la différence sur le marché

Eurofred vient de fêter ses 50 ans en tant que leader sur le marché de la climatisation, du chauffage et le secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Cafés (« Horeca »). Présent dans huit pays, Eurofred avait besoin d'une plate-forme lui permettant de gérer sa « Business Intelligence » et d'assurer la transversalité de ses processus de développement et de ses workflows à l'échelle internationale. Eurofred a donc fait appel à Sopra HR Software.

A propos d'Eurofred

Fondée en 1966, Eurofred est une société présente dans huit pays : l'Espagne, le Portugal, l'Italie, le Royaume Uni, l'Irlande, la France, le Chili et le Maroc. Par ailleurs, la société a conclu un partenariat avec Fujitsu General Ltd en 1985 pour la distribution en exclusivité de leurs produits, lui permettant de devenir leader du secteur de la climatisation. Il y a 10 ans, cette alliance s'est renforcée par une joint-venture au Royaume-Uni. Eurofred distribue aussi d'autres marques en exclusivité : General, Daitsu, Aquatermic, Criocabin et Giorik, qui proposent des équipements pour différents secteurs. Son business model privilégie l'accompagnement de l'installateur dans son développement. Elle le soutient et l'aide à tout moment. Mais elle tient aussi compte du consommateur final. Dans les deux cas, Eurofred s'engage à assurer l'excellence de ses produits et de ses services.

Comment la RH doit-elle accompagner l'évolution de l'organisation ?

Dans une entreprise comme la nôtre, l'humain est un facteur de compétitivité fondamental. Les relations et les liens que nos équipes commerciales tissent à long terme avec nos clients nous aident à nous adapter à leurs besoins. Ces clients sont marqués par la qualité de la relation de nos collaborateurs avec leur entreprise et cela constitue l'un de nos enjeux majeurs.

Comment gérez-vous des effectifs hétérogènes et dispersés sur plusieurs pays et continents ?

Eurofred est une société globale qui s'est déployée sur huit pays de façon constante et durable. Le grand défi est maintenant l'intégration culturelle et fonctionnelle de toutes les sociétés, tout en respectant les différences locales, l'histoire et les particularités de chacune. C'est grâce à cet équilibre que nous pourrions profiter à la fois des synergies découlant de

l'appartenance à une grande société internationale et aussi des bénéfices d'une approche locale et souple. Pour cela, nous nous sommes dotés d'une structure matricielle capable d'allier la connaissance et l'expertise transversale au sein de l'organisation avec la connaissance locale de chaque marché et de chaque équipe. C'est une structure complexe mais très puissante.

Quel est le rôle des managers en tant que gestionnaires de personnes dans l'organisation ?

Le futur passe par des modèles de gestion décentralisés, dans lesquels une grande partie des actions qui concernent la gestion du Capital Humain vont passer aux mains des managers. La décentralisation va permettre à l'entreprise de proposer de la valeur de façon plus individualisée à ses salariés, ainsi qu'une meilleure utilisation et une plus grande mise en valeur des talents individuels et collectifs. Les managers sont des éléments clés dans le processus d'interprétation des besoins stratégiques de l'entreprise, et pour identifier l'apport de chaque salarié dans la réalisation des différents objectifs.





Quel est l'impact de l'évolution rapide des nouvelles technologies dans leur domaine ?

Les nouvelles technologies mettent à notre portée des outils qui permettent d'individualiser la proposition de valeur aux salariés, d'augmenter leur capacité d'autogestion et d'ouvrir de nouveaux canaux de communication et de collaboration.

Votre nouveau SIRH sera bientôt implémenté. Quels objectifs visez-vous avec ce changement ? Qu'est-ce qui explique ce choix ?

La croissance du Groupe et sa dispersion géographique compliquent fortement les processus de consolidation des données quantitatives et qualitatives. Jusqu'à aujourd'hui, nous composons avec une dizaine de partenaires de paie et huit législations du travail, avec des utilisateurs et des salariés répartis sur plus de 50 sites, opérant dans cinq langues différentes. Il nous fallait un logiciel robuste, stable, multi-langues et doté d'un module de consolidation internationale puissant, garantissant le contrôle de nos indicateurs (KPIs) et des coûts sociaux en temps réel. Nous voulions une plate-forme capable de gérer notre « Business Intelligence » et d'assurer la transversalité de tous nos processus de développement et nos workflows à l'échelle internationale.

Comment se déroule le déploiement ?

Nous sommes encore au tout début. Evidemment, une mise en œuvre de cette nature rencontre de nombreux challenges, surtout quand le projet repose sur une

notre partenaire pour la réalisation puis la planification ont été exhaustives ; dans ce sens, nous sommes tout à fait satisfaits de notre collaboration avec Sopra HR Software, qui nous a permis de mieux appréhender nos objectifs et ainsi choisir la solution la plus adaptée à nos besoins.

Quels sont les points forts de cette nouvelle solution ?

La simplicité, l'adaptabilité, la crédibilité du prestataire et de la solution ont été des facteurs essentiels pour notre choix ; mais c'est certainement la partie intégration internationale qui a fait la différence. Aucune autre solution ne s'adaptait aussi bien à notre taille et à nos besoins.

Vous avez choisi Sopra HR Software comme partenaire pour le déploiement de ce nouvel outil. Qu'est-ce qui explique ce choix ?

Les références excellentes que nous avons de ce prestataire et de la solution. Dès le début, ils ont été très transparents et réalistes en définissant les limites et les freins que nous pourrions éventuellement rencontrer. De plus, ils ont démontré un véritable intérêt pour établir une relation dans la durée avec Eurofred, tout en restant souples quand cela était nécessaire.

50
years
EUROFRED
being efficient

Qu'avez-vous le plus apprécié dans leur offre ? Où s'est faite la différence ?

Évidemment, le facteur principal de notre choix est que la solution répondait à notre cahier de charges et à nos besoins. Mais ils ont su faire preuve, pendant tout le processus, d'une réactivité remarquable et d'une adaptation à nos caractéristiques et à nos processus de décision. Ils ont su rendre simple un processus compliqué et très technique.

Dès le début, ils nous ont proposé une offre dans des termes raisonnables et ouverts, avec -et cela a été très important pour nous- une vision de partenariat sur la durée.

À propos de Sopra HR Software

Sopra HR Software, filiale de Sopra Steria, offre des solutions RH complètes parfaitement adaptées aux besoins des Directions des Ressources Humaines et aux organisations de moyennes et grandes tailles, des secteurs public et privé. Spécialiste du pilotage des RH, de la paie et du talent management dans un contexte local et international, Sopra HR accompagne plus de 850 clients, dans plus de 54 pays, en mode « on-premise » ou services d'outsourcing.

Partenaire de la réussite de la transformation digitale de ses clients vers la RH 3.0, Sopra HR, acteur global des Ressources Humaines, privilégie la co-innovation, favorise les enjeux de performance RH et met en avant l'expérience collaborateur.

Fort de près de 42 000 collaborateurs dans plus de 20 pays, Sopra Steria affiche un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros en 2017.

Pour plus d'informations, retrouvez-nous sur www.soprahr.com

