



ALTAREA EN BREF

Fondé en 1994, Altarea est aujourd'hui le premier développeur immobilier de France. Le Groupe a développé une plateforme de compétences immobilières et de développement unique au service de la transformation des villes, couvrant l'ensemble des classes d'actifs immobiliers (logement, commerce, bureau, logistique, hôtellerie, résidences services...).

SALARY PLANNING CHEZ ALTAREA

Altarea a déployé Salary Planning en 2017 auprès de 100 managers et 2000 salariés pour :

- Accélérer le processus de révision salariale
- Gagner en temps et en fiabilité en éliminant le travail sur tableur

Comme beaucoup d'entreprises, Altarea effectuait son processus de révision salariale à partir de fichiers Excel, avant de découvrir Salary Planning. Compte tenu de son organisation, la remontée des informations se fait sur 5 niveaux, du directeur d'agence jusqu'au président du groupe, en passant par les directeurs de région, les présidents de région, et les membres du comité exécutif.

A chaque étape, le processus de consolidation des informations demandait de gros efforts et des vérifications fastidieuses pour éviter les erreurs.

« La gestion avec Excel était un calvaire, car nous avons 100 managers, et 5 niveaux hiérarchiques, donc autant de fichiers à consolider. »

C'est la raison pour laquelle l'entreprise décide de passer à Salary Planning. Altarea travaillait déjà avec Allshare pour le contrôle de gestion social. « Nous faisons les prévisions de masse salariale avec Scenario RH pour un de nos métiers, explique Adrien Kerneç'h, Directeur de la Rémunération du Groupe. Nous avons décidé en 2017 de l'étendre au niveau du groupe, et de mettre en place Salary Planning pour les campagnes de révision salariale. »

En parallèle, Altarea déploie un nouveau système de paie qui permet d'uniformiser la gestion pour toutes les marques du groupe, et de simplifier ainsi l'alimentation des solutions d'Allshare.

Une mise en œuvre simple et rapide

« La mise en œuvre de Salary Planning a été rapide, constate Adrien Kerneç'h, la solution est hébergée chez Allshare, elle est donc simple à démarrer. La personnalisation du logiciel s'est faite avec l'aide des experts d'Allshare, qui ont parfaitement compris nos besoins. »

Altarea calcule les enveloppes en dehors de Salary Planning, mais Adrien Kerneç'h souhaite intégrer ces éléments dans le logiciel de paie, pour que l'intégration soit automatique, grâce aux interfaces entre les deux systèmes. Avec Salary Planning, les managers définissent les augmentations et primes de performances pour chaque salarié, et les informations sont remontées et consolidées automatiquement. Compte tenu du nombre de niveaux de validation, le calendrier est serré : chaque vague doit se dérouler en une semaine. Le processus démarre en effet en janvier, ce qui évite de solliciter les managers pendant la période de forte activité de fin d'année.



CHIFFRES CLÉS
2 000 salariés
120 utilisateurs
1er développeur
immobilier de France

« Une solution comme Salary Planning contribue à moderniser l'image des RH. »

Adrien KERNEC'H, Directeur de la Rémunération Groupe, ALTAREA

AVANTAGES

Fiabilisation du processus

Toutes les données sont centralisées et les actions sont répercutées en temps réel.

Modernisation et agilité

La solution s'inscrit dans la démarche de digitalisation des processus RH pour améliorer l'accompagnement des managers.

Pilotage facilité

Les responsables peuvent facilement suivre l'exécution de la campagne, et gérer facilement les événements qui interviennent en cours.

TEMPS GAGNÉ

1 mois

L'automatisation du processus a permis de réduire les délais de réalisation de la campagne d'un mois, et évite 5 ou 6 jours de travail de consolidation des informations.

En janvier, les éléments sont mis à jour par les managers dans Salary Planning, approuvés par les différents niveaux hiérarchiques, et en février les annonces sont faites aux salariés. Ce processus un peu particulier nécessite donc une parfaite exécution des étapes de révision salariale pour tenir les délais.

« Les automatismes du logiciel assurent la fiabilité des données et nous ont fait gagner un mois dans le processus. »

Le gain de temps est important, surtout que la population prise en compte s'est élargie par rapport à l'ancien système, avec l'intégration dans le groupe de nouvelles sociétés.

« Le processus est plus robuste, ajoute Adrien Kerneç'h, et comme l'information est consolidée rapidement, les RH peuvent être plus réactives face aux demandes. Les utilisateurs, interrogés sur le déroulement des campagnes, sont très satisfaits du système. »

Une solution en phase avec la digitalisation des RH

La mise en place de la solution Salary Planning correspond également à la volonté de la Direction des Ressources Humaines de digitaliser les pratiques en modernisant les outils, pour apporter un meilleur accompagnement aux managers, ainsi que pour limiter l'empreinte écologique, en éliminant notamment une grande partie des impressions papier.

La prochaine étape sera d'utiliser les possibilités de simulation intégrées dans Salary Planning, qu'Altarea souhaite activer pour avoir une vision précise et rapide des impacts des augmentations, par exemple.

 Salary Planning