

La Banque Populaire des Alpes – BPCE – dématérialise avec succès son dispositif d’entretien annuel grâce à Foederis.

Résumé d’une success story – Propos recueillis auprès de Ludovic Brise, chef de projet Foederis.

“Le Groupe BPCE, né du rapprochement du Groupe Banques Populaires et des Caisses d’Epargne, constitue aujourd’hui le 2e groupe bancaire français.

La Banque Populaire des Alpes, comme plusieurs banques régionales du Groupe, a fait le choix de Foederis pour gérer l’ensemble du dispositif d’entretien d’évaluation des compétences de ses 1500 collaborateurs.

Ludovic Brise, chargé d’étude Formation et notamment, du projet Foederis, revient sur cette collaboration.

« Le choix de Foederis en mode SaaS : économie et facilité d’utilisation »

Après plusieurs années d’utilisation du produit hébergé sur ses propres plateformes, La BP Alpes a fait le choix d’évoluer vers le mode SaaS, en premier lieu pour des raisons économiques. La BP Alpes a étudié plusieurs solutions et a finalement décidé de confier à l’éditeur l’hébergement de son dispositif Entretien, lui permettant de bénéficier des avantages suivants : absence de maintenance des plateformes informatiques, installation automatique des nouvelles versions directement réalisée par Foederis, automatisation des sauvegardes, mise à disposition facile d’environnements supplémentaires de test ... « *De plus, Foederis offre une souplesse de service intéressante en allouant la bande passante nécessaire lors des pics d’utilisation du système* », précise Ludovic Brise.

Ensuite ce modèle permet de bénéficier d’une meilleure réactivité et les échanges sont facilités avec l’éditeur. « *En mode licence le service informatique de BP Alpes devait envoyer une copie de notre base pour que Foederis puisse intervenir. Depuis l’utilisation en mode SaaS, il suffit de contacter le support de Foederis et l’intervention est immédiate. Aujourd’hui, l’anomalie est corrigée en temps réel.* »

Foederis bénéficie ainsi d’une image très positive au sein de la BP Alpes : « *C’est le canal incontournable de ce moment privilégié entre le manager et le collaborateur.* »

« Des campagnes d’entretiens réalisées sur la base d’une gestion de projet efficace »

L’informatisation de la dernière campagne en mode SaaS a été très rapide, le projet s’est déroulé sur 2 mois. Foederis a proposé une gestion de projet efficace et rapide : mise à disposition de l’environnement SaaS en 5 jours, modélisation de l’entretien et définition des Workflows, création des fichiers d’import sur les espaces alloués pour alimenter automatiquement les données de la paie vers Foederis. « *Dans la foulée de la recette menée, que j’ai conduite en quelques jours sur l’environnement SaaS, et de quelques itérations de*

paramétrage faites en temps réel, la mise en production et le déploiement auprès de tous les acteurs se sont déroulés sans problèmes», se félicite Ludovic Brise.

« Une valeur ajoutée reconnue pour l’ensemble des acteurs »

Pour les administrateurs, le mode SaaS apporte souplesse et confort dans l’administration de la campagne (pas d’anomalie bloquante grâce aux délais rapides d’intervention de l’éditeur).

Pour les managers et les collaborateurs, il s’agit d’un outil performant mis à leur disposition leur permettant, à tout moment, d’accéder aux informations RH et de gérer leurs campagnes en liaison avec leurs compétences et les formations demandées. « *Ils apprécient la convivialité et l’intuitivité de Foederis comme, par exemple, la représentation graphique dans l’entretien des niveaux requis du poste et des niveaux évalués* ».

Enfin, les gestionnaires RH bénéficient d’informations en temps réel. Foederis est un outil de pilotage et d’aide à la décision. Le décisionnel, développé en natif, est performant et convivial. Il permet d’analyser n’importe quelle donnée et de réaliser non seulement un suivi quantitatif comme mesurer l’état d’avancement de la campagne entretiens et effectuer des relances e-mail automatiques, mais aussi de disposer d’un suivi qualitatif performant. « *Il permet d’éditer, par exemple, une requête par typologie de métier mettant en exergue les écarts entre les niveaux de compétences évalués et les niveaux de compétences souhaités* ».

Il est ainsi possible d’engager une réflexion sur la pertinence des référentiels, l’évolution des métiers, et de détecter les besoins en formation à travers la liaison entre formation et compétences requises pour l’exercice de son poste. Les besoins de formation peuvent ainsi être remontés dans la constitution du plan de formation.

« *Aujourd’hui le taux de réalisation de la campagne est record ! Les demandes de formations sont honorées à plus de 70% et nous considérons l’évolution individuelle et collective en constituant, petit à petit, un vivier grâce aux souhaits de mobilité recueillis dans l’entretien* », souligne Ludovic Brise.

« Des projets ambitieux pour demain »

Continuer à faire gagner en autonomie les Directeurs de Secteurs et de Régions en mettant à leur disposition, dans Foederis, tous les outils d’analyses GPEC et d’aide à la décision indispensables pour appréhender le potentiel de leurs équipes.

Mener une réflexion interne sur les chantiers RH préalables pourrait permettre de créer une véritable Bourse à l’emploi. Pour aller au bout du process, l’idée serait de mettre à disposition des collaborateurs, directement sur leur portail Foederis, les postes vacants en lien avec leurs demandes de mobilité et leurs parcours de formation.”

Propos recueillis le 24 Novembre 2011 par Anne-Sophie Petitjean, en charge du suivi Clientèle de Foederis