



RICOH
imagine. change.



Propos recueillis auprès d'Elisabeth Renolleau, Responsable Département Paie, Direction des affaires sociales et pôle opérations RH chez Ricoh France

Une digitalisation RH sur mesure pour fiabiliser les données et les processus RH



De nombreux processus encore gérés par papiers ou fichiers Excel



Une digitalisation brique par brique qui permet d'accroître la qualité des données



Fluidification des relations entre salariés et RH pour plus d'autonomie

Objectifs

- Automatiser les processus RH chronophages et fastidieux
- Améliorer l'autonomie des collaborateurs
- Gagner en fiabilité pour une meilleure productivité
- Optimiser notre temps de travail en gérant moins de tâches "digitalisables" au profit de l'aspect humain de notre fonction

Ricoh France

Créée en 1936, Ricoh est un fournisseur de technologies d'envergure internationale qui transforme les processus d'entreprise et la gestion des informations pour aider les organisations à être plus flexibles, plus productives et plus rentables. La société fournit une gamme complète de solutions de bout en bout dans les segments d'activité tels que : les solutions bureautiques, l'impression de production, les services informatiques, etc.

L'objectif de l'entreprise étant de rendre les processus métier plus rentables, plus productifs, plus durables et plus sécurisés, il était normal qu'en interne il en soit de même. Le département RH de Ricoh France a donc engagé un véritable chantier de digitalisation en s'appuyant sur la plateforme proposée par Newext RH, notamment pour optimiser la production de la paie pour ses 2 200 salariés.

Retour sur ce projet avec le témoignage d'Elisabeth Renolleau, Responsable Département Paie chez Ricoh France.

Une révolution des usages aux Ressources Humaines

« Je suis arrivée chez Ricoh France il y a presque 9 ans en tant que responsable du département paie. Je supervise une **équipe de 6 gestionnaires de paie, qui se partagent les dossiers des 2 200 salariés de l'entité française**. Lorsque j'ai pris ma fonction, le département RH était très peu digitalisé. **Seuls la gestion des entretiens professionnels ainsi qu'un organigramme et un annuaire commun** avaient été intégrés à une plateforme digitale. J'ai donc souhaité aller plus loin dans ce processus de digitalisation.

Au niveau de la paie, les congés et les RTT étaient au départ gérés dans le logiciel de paie. Afin d'**améliorer la visibilité des jours pris ou restants et créer des workflows de validation**, nous avons demandé à notre prestataire de construire une interface dédiée dans la plateforme. Cela a permis de **mettre à jour automatiquement les compteurs**, ce qui est beaucoup plus pratique pour les managers et les salariés.

Nous sommes allés encore plus loin en ajoutant dans un second temps, toutes les autres absences comme les congés maladies, les absences injustifiées, etc. car elles étaient **encore gérées par papier ou échanges de mails**. C'était très chronophage à compiler pour les gestionnaires. »

Beaucoup d'automatisation et un soupçon de validation

« Ces absences peuvent donc dorénavant être saisies par plusieurs personnes : le salarié ou son manager par exemple. Ensuite une pré-déclaration est envoyée via la plateforme au gestionnaire paie en charge, qui valide ou non. Nous avons souhaité conserver cette **étape de contrôle et de validation** au département paie. Ceci nous permet de modifier les informations renseignées et de parfois requalifier les types d'absences.

Auparavant, chaque service nous envoyait un fichier Excel comportant les données à importer en paie. Nous devions ensuite compiler tous ces fichiers afin d'en faire un seul, unique, que nous déposions quotidiennement sur un FTP afin que notre prestataire paie le traite. Aujourd'hui, chaque service reste indépendant, chaque demande fait l'objet de validation par workflow, ce qui nous permet d'avoir une parfaite traçabilité et répond ainsi aux mesures

À propos de Newext RH

Newext RH a pour objectif de répondre de manière agile aux nouveaux enjeux des fonctions Ressources Humaines, en pleine mutation. Pour cela, elle propose des technologies et services disruptifs pour accroître la performance RH et accompagner sa digitalisation. Comment ?

- En accompagnant les DRH dans la transition numérique de leurs départements. Newext RH leur apporte des réponses pragmatiques sur des domaines-clés tels que la fiabilisation des données, le pilotage des processus, l'amélioration des coopérations transverses...
- En offrant une plateforme de services RH "à la carte", afin que les entreprises puissent bénéficier des meilleures pratiques métier et technologies RH.
- En libérant les services RH grâce à une offre de service externalisée sur-mesure, alignée sur la demande.

SOX existantes dans notre société. Je valide chaque demande afin de vérifier les dates d'import et les codes rubriques. Ces données vont ensuite se mettre directement dans un collecteur qui tous les soirs est interfacé avec notre logiciel de paie. Ceci nous a fait gagner un temps considérable et assure ainsi qu'il n'y a aucun oubli ou doublon de données. »

Des données de qualité et plus de sérénité

« Ricoh France utilise aujourd'hui la plateforme de digitalisation proposée par Newext RH. Celle-ci évolue en même temps que nous. C'est **l'avantage de ne pas avoir un logiciel standard, qui apporterait de la rigidité dans les processus**. Là, la plateforme est construite en fonction des besoins des Ressources Humaines. Par conséquent nous avons pu ajouter de très **nombreuses briques sur-mesure**. Nous avons également digitalisé à titre d'exemples parmi tant d'autres : l'évaluation des objectifs des salariés et l'automatisation des primes en découlant, la gestion de l'épargne entreprise et du PERCO, le suivi des heures de délégation des représentants du personnel générant une rémunération liée à leur fonction...

C'est un **véritable avantage pour nous, aux RH**. Cela nous permet de rendre nos salariés beaucoup plus autonomes, ils nous sollicitent moins pour leurs démarches administratives, presque tout passe par la plateforme. De notre côté, nous pouvons donc nous concentrer sur des tâches à plus haute valeur ajoutée comme les contrôles ou la résolution d'anomalies. Cette évolution digitale nous permet aussi d'avoir **une plus grande confiance dans les données** que nous gérons au quotidien.

Elisabeth Renolleau, Responsable Département Paie, Direction des affaires sociales et pôle opérations RH chez Ricoh France



Bénéfices

- Un meilleur contrôle des données avec une augmentation de la qualité in fine
- Des relations fluidifiées entre RH et collaborateurs
- Une digitalisation de processus très complexes qui permet de gagner en valeur ajoutée