



Les centres Leclerc de Blagnac et Saint Orens déploient eTemptation

Les centres Leclerc de Blagnac (Nobladis) et de Saint Orens (Sodirev) emploient près de 1000 collaborateurs en prenant en compte le périmètre des 2 hypermarchés, des centres auto et des 4 drives associés dans les deux structures juridiques. Un important projet de gestion des temps et des plannings a été mené sur l'ensemble de ce périmètre, basé sur la solution **eTemptation** d'Horoquartz.



Entretien avec Johanna Védrine, Responsable des Ressources Humaines de Nobladis et Sodirev.

Un projet à objectifs multiples

Pour Johanna Védrine, la mise en place d'une solution de gestion des temps et des plannings sur tout le périmètre de Nobladis et de Sodirev répondait à plusieurs objectifs : « *Nous fonctionnions avec un système de déclarations papier remplies par les collaborateurs, validées par les managers. Ce mode de fonctionnement était arrivé à ses limites sur le plan de la conformité et il générait un retraitement important des données, avec entre autres beaucoup de vérifications et de travail sous Excel avant saisie en paie. Par ailleurs, nous avons mis en place un accord de modulation un an auparavant et sa gestion devenait complexe sans outil dédié* ». Le deuxième axe d'amélioration portait sur l'optimisation de la gestion des ressources. « *Nous voulions gérer des plannings optimisés en fonction des flux de clientèle, en renforçant par exemple les équipes lors des périodes hautes telles que la rentrée des classes ou les fêtes de*

fin d'année, ou encore en établissant un planning optimisé des caisses pour mieux distribuer les ressources ».

Le choix d'une solution et d'une expertise

Pour Johanna Védrine le choix de la solution Horoquartz a d'abord été guidé par la capacité du logiciel à s'adapter au contexte à gérer. Mais aussi par l'approche proposée. « *La solution fonctionnait déjà dans d'autres centres Leclerc avec des effets et des problématiques comparables et c'était pour nous une vraie garantie. Si nous avons adhéré à l'outil, nous avons également été séduits par l'approche proposée et par l'expertise du consultant d'Horoquartz en charge de notre dossier. Il avait déjà déployé la solution chez nos collègues et nous avons apprécié sa démarche très pragmatique* ».

Un déploiement progressif mais rapide

Le déploiement a commencé en juin 2017 sur l'hyper de Blagnac et le drive de Bruguières, en commençant par les caisses avant d'étendre à tous les départe-

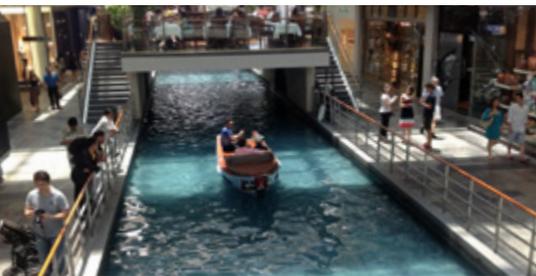
tements. 3 mois plus tard, le système a été déployé sur les caisses et le département bazar lourd de l'hyper de Saint Orens, avant d'être généralisé aux autres départements et aux drives de Lespinasse et Balma.

Une vraie démarche d'information et d'implication des collaborateurs et des managers

Pour accompagner le déploiement d'**eTemptation**, les équipes RH de Nobladis et de Sodirev ont mis en œuvre une vraie stratégie de communication. « *Nous étions dès le départ conscient d'un besoin d'accompagnement, proche du terrain. Il est clair que ce genre de solution nécessite un effort de pédagogie. Pour le lancement de l'application, nous avons mobilisé nos directeurs de département. Ils ont organisé des réunions d'information par groupes de 15 à 20 personnes afin de leur présenter l'outil et les objectifs. Nous avons également formé nos chefs de rayon par petits groupes en leur expliquant les contraintes légales et les bonnes pratiques RH, en leur présentant les modalités*

HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE  AMAMO GROUP



d'utilisation de la solution et les "trucs et astuces". De ce fait la solution et le système de badgeage ont été bien acceptés par les salariés. Pour Saint Orens, nous avons pu capitaliser sur l'expérience de Blagnac et mettre en place les bonnes pratiques plus rapidement » explique Johanna Védrine qui poursuit : « Nous avons désigné et formé un référent Horoquartz dans chaque magasin. Il a en charge des points d'animation et de sensibilisation réguliers tant sur l'outil que sur les procédures ».

Des processus de gestion des temps et de planification mieux organisés

Tous les salariés badgent à l'exception de certains cadres. Pour Johanna Védrine « les anomalies de gestion doivent être suivies au quotidien. Si ce suivi est fait régulièrement et hors événement exceptionnel, cela ne

prend pas plus de 10 minutes par jour à nos managers. Nous constatons d'ailleurs qu'elles baissent au fil du temps ».

Les plannings sont réalisés par les chefs de rayon puis validés et éventuellement corrigés par les chefs de département. « En rythme normal, la préparation d'un planning de 15 jours prend 30 minutes à un chef de rayon » indique Johanna Védrine. Tous les lundis, le directeur de magasin vérifie que les règles légales et les procédures sont respectées sur une période de 15 jours. « Cela ne lui prend pas plus de 10 minutes » précise la Responsable des Ressources Humaines qui poursuit « chaque salarié doit avoir son planning à 15 jours. Il est normalement figé sur la période et en cas de modification, il faut un accord écrit du collaborateur suivant la procédure mise en place. Nous conservons donc une souplesse mais elle est encadrée. La solution nous permet de mieux respecter les repos quotidiens, hebdomadaires ou les vacances minimums. En ce sens, elle a apporté de la rigueur ».

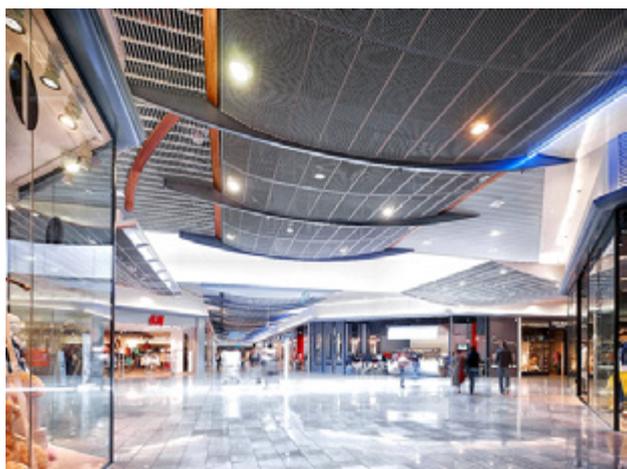
La variété des cas à gérer en planification est importante. Le plan de charge est calculé sur la base des statistiques des années précédentes (chiffre d'affaires, nombre de clients). « Nous avons une

multiplicité de cas à gérer. Par exemple, les caisses fonctionnent au ¼ d'heure avec des variations importantes. Nous devons programmer un temps pour le nettoyage et le retour du caisson et prévoir les cas de sous-activité. Alors que ce problème ne se posera pas pour un vendeur en rayon qui a toujours une activité possible dans cette situation. Nous avons donc dû définir des règles de planification différentes dans le cadre d'un canevas général. Globalement les plannings réalisés collent bien à la réalité sauf événement imprévisible comme la météo par exemple » indique Johanna Védrine.

Des marges d'amélioration considérables

Johanna Védrine observe un gain important grâce à l'interface automatique avec la paie Pégase. « Nous observons déjà une semaine gagnée en temps de saisie pour chacune de nos structures ».

« **eTemptation** est un outil très souple et adaptable pour gérer nos cas particuliers. Nous avons encore des marges importantes de progression. En analysant les données plus finement, nous pourrions nous améliorer progressivement » conclut la responsable des Ressources Humaines.



À PROPOS D'HOROQUARTZ

Créée en 1971, la société Horoquartz a aujourd'hui trois domaines d'expertise :

- **Les solutions d'optimisation des ressources humaines avec la suite logicielle eTemptation**, qui propose des modules de gestion des plannings, gestion des temps, suivi des activités et décisionnel.
- **Les systèmes de sûreté et sécurité avec Protecsys 2 Suite** (contrôle d'accès, détection intrusion, supervision, vidéosurveillance, gestion des visiteurs, serrures autonomes).
- **L'automatisation des processus RH avec Process 4 people** une solution pour mieux gérer le parcours opérationnel du collaborateur.