



Lafarge
Paris
www.lafarge.com

Secteur :

BTP

Chiffre d'affaires:

16 milliards d'€

Effectif:

80 000

Produits & Services

Oracle :

Peoplesoft Enterprise HCM 8.9
Peoplesoft Training Administration.
Peoplesoft Training Budget
Peoplesoft Compensation
Peoplesoft Managed Positions
Peoplesoft Administrator
Workforce

Intégrateurs:

Ineum
Gilbert Consultants.
L&T Infotech

“PeopleSoft HCM permettra à Lafarge d’optimiser ses fonctions RH et de se recentrer sur les activités stratégiques du Groupe” — John Lalumière
directeur du système d’information RH.

Lafarge optimise la gestion des plans de carrières de tous ses collaborateurs.

Fondé en 1833, Lafarge est aujourd’hui le leader mondial des matériaux de construction : N°1 mondial du ciment et de la toiture ; N°2 des granulats et du béton et N° 3 du plâtre. Il propose à l’ensemble des acteurs de la chaîne de construction, artisans, distributeurs et utilisateurs finaux, une gamme complète de solutions et de produits. Présent dans 75 pays et organisé par branches de métiers, le groupe dispose d’une forte culture de décentralisation.

Les Défis

- Harmoniser les systèmes de RH et de la paie du groupe via la mise en oeuvre d’un outil de gestion du capital humain global et unique.
- Optimiser la gestion des carrières des collaborateurs tant au niveau du groupe qu’à celui des branches métiers.
- Offrir aux responsables des RH, à tous niveaux, des informations fiables sur les salariés pour mieux identifier leurs compétences et faciliter leurs évolutions de carrières au sein du groupe.

La Solution

- La solution HCM de Peoplesoft permet de gérer d’une manière globale, au sein d’une base de donnée centralisée, la totalité des besoins liés à la gestion des RH pour les 16 000 managers du groupe : gestion des carrières, des profils, des talents et des performances, des recrutements...
- Augmentation de la productivité du département RH qui peut s’attacher à des tâches de gestion à valeur ajoutée.
- Meilleure gestion de la paie des salariés et des processus de révision annuelle des salaires.
- Les responsables RH disposent de tableaux de bords, d’indicateurs de gestion et des résultats d’entretiens d’appréciation pour optimiser l’identification et le suivi de leurs collaborateurs.
- Bénéficier d’un système de gestion des RH performant dans un environnement très concurrentiel.
- Donner la possibilité aux collaborateurs de mettre à jour leurs dossiers (état civil, compétence...) en libre service pour les employés et les managers ou de s’inscrire à des formations sur Internet.