

Success Story
Solution Finance & RH

Groupe Stelliant

Comment accompagner la croissance
rapide du groupe ?



À propos de Stelliant[■]

Créé en 1987, le Groupe Stelliant est le leader français des services à l'assurance. Le Groupe Stelliant réunit l'ensemble des métiers des services à l'assurance, pour un accompagnement adapté aux enjeux des particuliers, professionnels, entreprises et assureurs dans la gestion du risque.

Stelliant propose des services de Conseil et Prévention, Expertise, Gestion déléguée, Solutions après sinistre.

Chiffres clés

- **2 500** collaborateurs
- **140** implantations
- **80** pays
- **9** entités raccrochées au groupe
- Une croissance forte de **100 à 250M€** en 5 ans
- **2 500** paies par mois
- **450** recrutements par an



Contexte

Enjeux stratégiques & Transformation.

En 10 ans le groupe Stelliant s'est considérablement transformé. Il y a 10 ans, il fonctionnait autour de 2 métiers, il en a aujourd'hui 5. Il y a 5 ans, le groupe faisait 100 M€ de chiffre d'affaires, il en fait désormais 250. Il y a 2 ans, le Groupe n'existait pas et il n'y avait pas de DRH Groupe.

Face à cette complexité grandissante, **François Xavier Lemaire, Directeur Général Adjoint Groupe Stelliant**, nous exprime ses **3 attentes essentielles vis à vis des Ressources Humaines**.

1 Première attente : **Que la RH assure simplement et efficacement le quotidien** : 2 500 paies tous les mois, 450 recrutements tous les ans ... avec un flux qui s'accélère, des attentes fortes et variées des salariés ... ce qui amène à se penser en tant que CSP, à réfléchir à ce qui doit être interne et externe, à se digitaliser...

2 Seconde attente : **Que cette RH Groupe se projette au-delà de la simple « administration du personnel »** dans les 3 autres champs de la RH : travailler sur l'engagement et les compétences des salariés, être un agent du changement, contribuer à la stratégie en proposant les politiques et organisations RH les plus adéquats.

Objectifs clés du projet

Sur la RH :

- Assurer les 2 500 paies par mois simplement et efficacement,
- Sécuriser les 450 recrutements par an,
- Maximiser l'engagement et les compétences des collaborateurs,
- Accompagner la transformation du groupe sur les processus et la politique RH,
- Construire une dimension groupe.

Sur la finance :

- Garantir un pilotage financier précis,
- Assurer la consolidation et les clôtures,
- Avoir une élaboration budgétaire précise alignée avec les lignes de business.

3 Construire une dimension RH groupe avec une politique RH partagée. L'objectif étant de favoriser le développement des collaborateurs et les plans de carrière, de gérer le recrutement, les rémunérations, et de veiller à une homogénéisation et optimisation des processus RH au sein du groupe. Le tout en prenant en compte les spécificités géographiques et métier de chacune des entités.

Vis-à-vis de la Finance, François Xavier Lemaire attend que la Direction Financière, véritable pilier de la stratégie de l'entreprise, puisse **assurer la santé financière du groupe par un pilotage précis et sans faille**. Un reporting groupe en temps réel, consolidé comme détaillé par filiale, une analyse stratégique élaborée, une élaboration budgétaire précise, réaliste et connectée aux lignes de business ainsi que des prévisions solides sont des prérequis essentiels.

En d'autres termes, François Xavier Lemaire attend de sa direction financière de **fiabiliser l'information, d'augmenter la productivité des équipes et d'améliorer les processus décisionnels** pour un meilleur pilotage de la performance de l'entreprise.

Chez Stelliant, la DSI joue un rôle essentiel dans ce contexte en constante mutation avec trois prérogatives prioritaires :

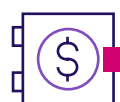
1. **Avoir une disponibilité IT sans faille et une protection contre les cyberattaques**, tout en se pensant différemment. L'ère de la consommation de l'IT, du paiement à l'usage, du Cloud ainsi que les nouvelles attentes des salariés imposent à l'IT de se réinventer.
2. **Diffuser la culture Agile** au reste de l'entreprise, se penser Entreprise apprenante et mettre tous les collaborateurs dans une dynamique d'adaptation rapide aux événements.

3. **Disrupter**, être fer de lance en Innovation.

Solutions

Quelles solutions misent en place pour atteindre ces objectifs ?

Pour atteindre ses objectifs de croissance ambitieux, le Groupe Stelliant s'appuie sur les solutions RH et Finance de Talentia.



Payroll as a service

Pour délivrer chaque mois à temps et de façon sécurisée les paies aux 2 500 collaborateurs du groupe.



HCM

Pour accélérer les délais de traitement des candidatures et automatiser les tâches liées au recrutement, offrir un portail collaborateurs et mettre en place des enquêtes de mesure de l'engagement des salariés.



CPM

Pour consolider et clôturer les chiffres du groupe, gérer les états instantanément, piloter l'élaboration des budgets, publier la plaquette et les rapports annuels, maîtriser la conformité réglementaire, planifier et piloter en temps réel les budgets et les performances financières du groupe.

Quels sont les autres éléments mis en place par le groupe Stelliant pour accompagner sa transformation ?

Communiquer et motiver

Il s'agit de partager le sens avec tous, encadrer et expliquer les choix et priorisations.

Un investissement important est fait sur la formation de chacun et sur la formation managériale.

Trouver un équilibre entre Build et Run avec les salariés

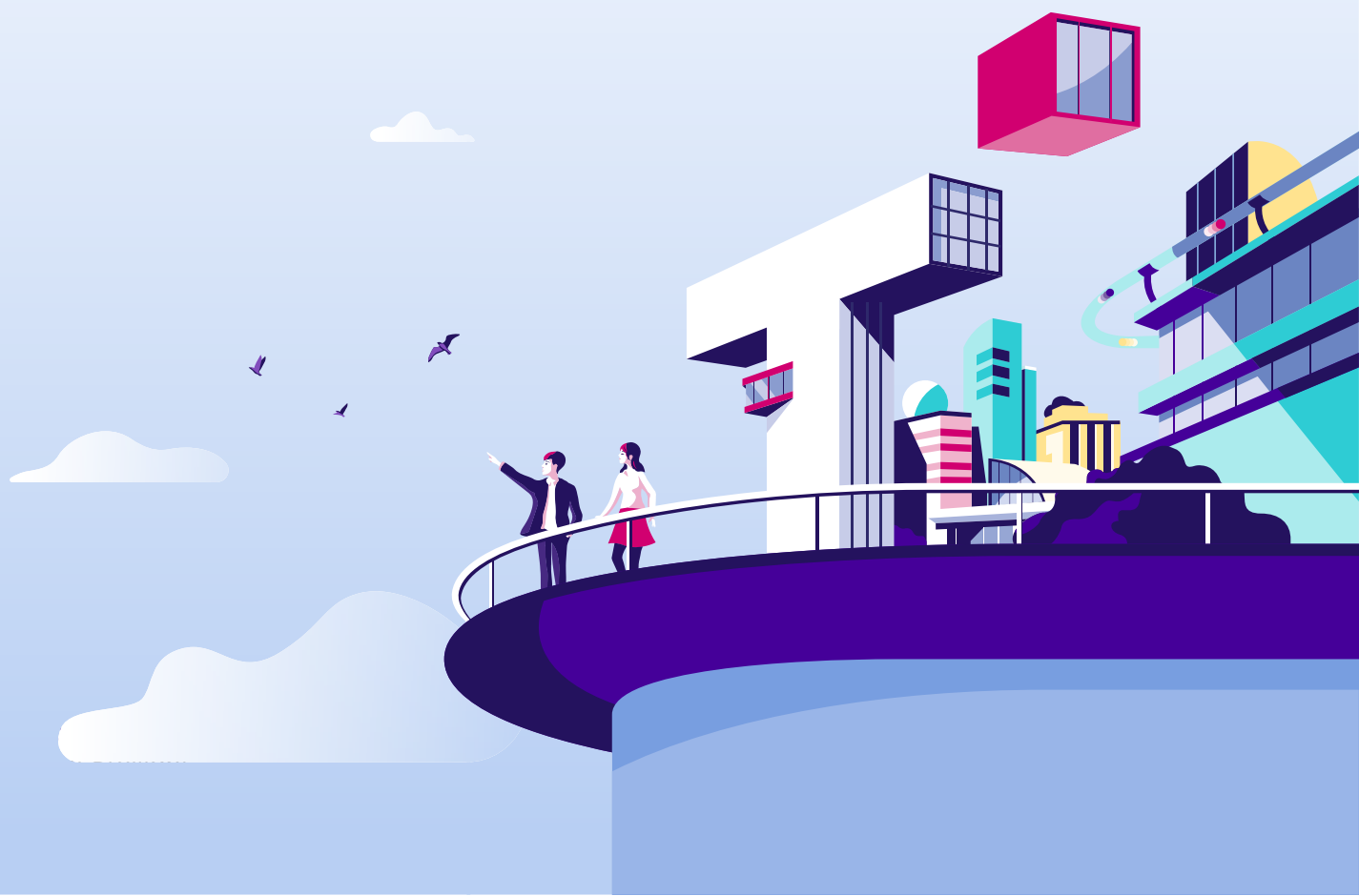
500 000 missions par an, 2 000 par jour, 300 par heure, Stelliant met la priorité sur le client. Solliciter les collaborateurs sur le chantier de la transformation devient très difficile, et pourtant ils en constituent le moteur.

Concrètement, cela nécessite de choisir ses priorités et d'impliquer les collaborateurs dans les choix à faire. Exemple : faut-il fiabiliser la paie avant de mettre en place la dématérialisation ? Faut-il mettre en place le data lake avant de travailler sur l'IA ?

Fonctionner en Agile

Travailler en mode expérimental en impliquant les collaborateurs, en développant des maquettes, en privilégiant les petites équipes et le collaboratif.

Sur l'ensemble des chantiers de transformation du groupe Stelliant, c'est un travail de découpage qui commence, des points de coordinations réguliers entre les équipes pour des résultats tangibles et visibles rapidement.



Témoignages

Stelliant c'est une histoire récente très riche. Il y a 10 ans, le Groupe fonctionnait autour de 2 métiers, nous en faisons 5 aujourd'hui. Il y a encore 5 ans, nous faisons 100 Millions d'euros de Chiffre d'affaires, nous en faisons 250 aujourd'hui. Il y a 2 ans, clairement le Groupe n'existait pas et il n'y avait pas de DRH Groupe.

Quand nous avons commencé à travailler avec Talentia, j'avais trois attentes.

Tout d'abord, la RH devait assurer efficacement son quotidien : Soit 2 500 paies tous les mois et 450 recrutements par an avec un flux qui s'accélère et des attentes fortes et diverses des salariés.

Mais le travail ne s'arrête pas là. Ma seconde attente, c'était que la RH Groupe se projette au-delà de la simple « administration du personnel » à travers 3 autres champs : Engagement et formations des collaborateurs, être un agent du changement et contribuer à la stratégie en proposant des politiques et organisations RH plus en adéquation avec le Groupe ».

Concernant la DSI, il s'agissait d'assurer le fonctionnement de l'informatique et notamment concernant la sécurité face aux cyberattaques qui se devait être sans faille. Il s'agissait également de penser différemment. Nous sommes dans l'ère du cloud, de paiement à l'usage et les nouvelles attentes des salariés imposaient à l'IT de se réinventer. Enfin, il s'agit de contribuer à la diffusion de la culture agile dans l'entreprise et être fer de lance de l'innovation.



François Xavier Lemaire

Directeur Général Adjoint
Groupe Stelliant

À propos des solutions Talentia[®]

CPM Talentia

Talentia Corporate Performance Management est une plateforme unique pour le reporting en temps-réel, l'analyse stratégique, l'élaboration budgétaire, les prévisions, la consolidation et la clôture. Conçue pour les organisations de toute taille, elle s'intègre avec n'importe quel logiciel de gestion financière. La solution assure la transparence des processus et offre un cadre dynamique et collaboratif pour réduire les délais et améliorer les performances de votre service financier.

Certifiée et sécurisée, Talentia CPM répond aux normes de consolidation locales et internationales. Les contrôles assurent la validité, la cohérence et la qualité des données.

Les utilisateurs ont accès, selon leurs droits, en toute sécurité à toutes les informations dont ils ont besoin.

Talentia CPM fait partie de Talentia Financial Suite qui permet de gérer les opérations de gestion financière et le pilotage sur une même plateforme.

Suite RH Talentia

La suite RH Talentia est une plateforme RH complète et intégrée couvrant la GTA, la Paie et la RH. SIRH qui s'adapte aux contraintes réglementaires et sociales en constante évolution, il comprend des portails employés, managers, RRH accessibles en mobilité et des applications intuitives et simples, un moteur de paie performant automatisant les processus et intégrant la gestion des talents et de la BI.

La suite RH de Talentia est une solution SaaS incluant des services récurrents à la carte.





talentia-software.fr
info@talentia-software.com
+33 (0)1 41 05 76 00

