

Le coin du professionnel

LOGICIELS

SAP doit rassurer sur son architecture

Si les résultats du premier trimestre fiscal de SAP ont rassuré les investisseurs, il demeure que le départ de Shai Agassi laisse certains observateurs perplexes. Shai Agassi, ancien directeur technologique de l'éditeur allemand, apparaissait comme une véritable force vive de l'éditeur. Il était surtout le promoteur de l'architecture Netweaver, qui permet d'intégrer dans un système SAP des applications imaginées par d'autres sociétés. Avec Netweaver, SAP s'est transformé en écosystème évolutif. La question est maintenant de savoir si cette direction stratégique sera fermement maintenue au cours des prochaines années.

PROCESSEURS

La survie d'AMD ne fait pas de doute

AMD a certainement fait une bêtise en décidant de racheter ATI, le spécialiste des processeurs graphique. L'intégration est difficile et cela fait les affaires de Nvidia, le concurrent d'ATI. Par ailleurs, la perte nette d'AMD au cours de son premier trimestre fiscal (611 millions de dollars) fait planer la nécessité d'une levée de fonds importante : 1 milliard de dollars au bas mot. C'est beaucoup, mais AMD a un intérêt stratégique pour ses grands clients. Peut-on imaginer IBM, Sun Microsystems ou HP se passer d'AMD ? Peut-on imaginer Dell Computer, longtemps fidèle à Intel, se passer d'AMD ? Les réponses sont évidentes...

APPLICATIONS

L'entreprise prédictive au cœur des débats à Prague

Du 13 au 16 mai, l'éditeur SPSS réunit sa conférence utilisateurs à Prague. Plusieurs cas d'entreprises qui ont mis en place des solutions d'analyse prédictive seront présentés. En premier lieu, ces solutions permettent de quantifier l'efficacité des campagnes marketing. Par la suite, il est possible de les affiner, de les améliorer, bref d'apporter une réponse pertinente aux promesses non tenues des solutions de gestion de la relation client. Une bonne solution de marketing prédictif permet de réduire le taux d'attribution d'une banque de détail ou d'une compagnie d'assurance, tout en augmentant la rentabilité des anciens clients.

JEUDI : « Droit »

La réflexion sur l'indemnisation avance en Europe.

Société Générale optimise sa gestion du recrutement



La banque française a retenu ActiveRecruiter de Jobpartners. Cette solution devrait lui permettre de recruter dans le monde entier.

Comme la plupart des entreprises du secteur bancaire, le groupe Société Générale doit mettre en œuvre un gros volume de recrutements pour renouveler le personnel de ses différentes enseignes. Ainsi, en 2004, la banque a recruté près de 3.000 personnes, que ce soit en stage, en alternance ou en contrat à durée indéterminée. Un chiffre qui ne fait que croître depuis, puisqu'en 2006, ce sont près de 5.000 recrutements qui ont été effectués en France et 15.000 dans le monde, et alors que 20.000 recrutements sont attendus cette année. « Il devenait de plus en plus complexe de gérer la multitude de candidatures qui nous arrivaient par mail et sur papier, explique Frédéric Vaquié, directeur du recrutement à la Société Générale. De plus, il nous fallait anticiper l'augmentation des volumes et l'évolution des comportements des candidats. »

Pour mieux traiter ces candidatures et apporter de nouvelles fonctionnalités aux postulants, la banque a

investir dans l'« e-recrutement » et Internet pour « mettre du liant entre les différents sites et le back-office de gestion des candidatures », ajoute Frédéric Vaquié. Après avoir étudié les différentes solutions présentes sur le marché, le groupe Société Générale a fait le choix de la solution de recrutement ActiveRecruiter de Jobpartners. « Le recrutement est pour nous un facteur clé de notre réussite, ajoute Frédéric Vaquié. Nous sommes l'une des plus grandes banques internationales et nous devons gérer nos recrutements tant au plan local qu'international pour tous nos métiers. »

RESPECT DES RÈGLES

Pour la Société Générale, la solution ActiveRecruiter semblait pouvoir offrir le degré de paramétrage indispensable pour personnaliser les processus et leur présentation en ligne, tout en garantissant le respect de règles de gestion communes. L'application a été déployée dans un premier temps auprès des utilisateurs français, recruteurs et gestionnaires des ressources humaines de plusieurs enseignes du groupe, avant d'être étendue courant 2006 à d'autres pays : Royaume-Uni, Italie, Espagne et États-Unis. « On entre maintenant dans une troisième phase, avec une montée en version qui va permettre un déploiement vraiment international pour atteindre une couverture la plus large possible », précise Frédéric

LA BANQUE A DÉCIDÉ D'INVESTIR DANS L'« E-RECRUTEMENT ». 20.000 RECRUTEMENTS SONT ATTENDUS CETTE ANNÉE.

Vaquié. Pour l'instant limité aux utilisateurs des ressources humaines, le déploiement d'ActiveRecruiter devrait ensuite concerner une partie des managers. « Il s'agit pour nous d'aller jusqu'au bout de la chaîne d'utilisation de l'application pour pouvoir utiliser le «work-flow» complet, jusqu'à celui qui prend la décision finale de recrutement, le manager », insiste le directeur du recrutement. Une nouvelle étape qui va permettre de tester la solution auprès de certaines lignes métiers du groupe.

Un peu plus d'un an après la mise en place de l'application de Jobpartners, quel bilan dresser ? « Sans cette solution, nous ne pourrions recruter sur de tels volumes », reconnaît Frédéric Vaquié, même si l'ensemble des objectifs n'est pas encore atteint. « La conduite du changement est toujours une étape délicate pour un groupe de notre envergure, et il y a toujours des résistances. » La mise en place de la toute nouvelle version

d'ActiveRecruiter et des séances de formation pour les différents utilisateurs devraient permettre d'améliorer l'appropriation de l'outil.

GOUVERNANCE INTERNE REVUE

« Nous sommes confiants, mais nous faisons nous aussi notre apprentissage », souligne Frédéric Vaquié. « Lorsque nous avons déployé la solution en 2005, nous étions précurseurs. L'utilisation de telles applications impose de revoir la gouvernance interne. De plus, nous n'avons pas pour habitude d'imposer des procédures à nos collaborateurs des ressources humaines. C'est à nous de les inciter à mieux utiliser la solution retenue, de leur expliquer sa valeur ajoutée et les avantages d'un large déploiement couplé avec notre site Internet de recrutement. »

C'est une prochaine étape indispensable pour permettre au groupe Société Générale d'accompagner l'augmentation de plus de 30 % de ses recrutements : « Nous sommes en croissance sur l'ensemble de nos marchés, quels que soient les activités et les pays, ajoute Frédéric Vaquié. La solution ActiveRecruiter va nous permettre d'afficher notre volonté de recruter de nouveaux collaborateurs dans le monde entier. En ayant dans une même base toutes les candidatures, nous serons plus efficaces. »

BÉATRICE DELAMOTTE

Le meilleur de la Californie se présente à La Baule

SALON

Une quarantaine de start-up de Californie, qui va se développer en Europe, vont se faire connaître les 28 et 29 juin.

En mai 2005, le cabinet Avisé Partners avait organisé le French Technology Showcase à San Francisco. Ce fut l'occasion pour trente jeunes pousses françaises de présenter leur technologie à des investisseurs, des clients et des partenaires po-

tentiels. « Sur cette trentaine d'entreprises, quatorze sont en activité aux États-Unis, dont Neocase, Realise 3D, KXEN et Xway », souligne Jean-Bernard Guerré, du cabinet Avisé Partners.

À l'époque, Ubifrance, Oseo Anvar et Paris Europlace avaient accompagné cette expérience qui avait séduit côté californien. Warren Helman, associé du fond de LBO Helman and Freeman et responsable de l'emploi dans l'administration Schwarzenegger, avait alors lancé l'idée d'un match retour, cette fois en France. « Nous nous sommes mis au boulot et avons recherché des jeunes entre-

prises technologiques basées en Californie, pas encore cotées en Bourse et qui affichent une ferme volonté de se développer en Europe », confie Jean-Bernard Guerré.

Environ 800 sociétés ont été identifiées et, avec l'aide des venture capitalists locaux, le nombre retenu est passé à 150. Par la suite, un comité de sélection constitué de SAP, BT, EDF, Société Générale, STMicro et T-Mobile a ramené le nombre à quarante. Le 28 et 29 juin ces entreprises viendront à La Baule se présenter à des investisseurs et notamment à 250 directeurs des systèmes d'informa-

tion de grandes firmes européennes. L'événement a donc un parfum européen. Mais l'idée est d'essayer de rediriger vers la France une partie des flux d'investissement californien qui, traditionnellement, vont vers les Pays-Bas et l'Angleterre.

Voilà une idée propre à séduire Euronext, qui a une carte à jouer au moment où le Nasdaq ne semble plus attractif aux start-up américaines de haute technologie. ■

PASCAL BOULARD

Renseignements et inscriptions www.californiatechshowcase.com