

DIGITAL FINANCE AWARDS

GUIDE DIGITAL SUCCESS STORIES 2020



En partenariat exclusif avec
Deloitte.

MOT D'INTRODUCTION

Les Digital Finance Awards, qui se sont déroulés le 3 mars 2020, ont pour objectif de mettre un véritable coup de projecteur sur les plus beaux projets de digitalisation de la fonction finance.

Ce jour a été marqué par une étape importante dans la transformation digitale de la communauté finance, qui opère une révolution colossale de la fonction poussée par trois éléments : la technologie (digitalisation, robotisation, intelligence artificielle...), la pression sur l'efficacité pour limiter les tâches administratives et faire « plus » avec moins de ressources, et enfin le besoin criant de rendre la fonction plus attractive, notamment pour les jeunes générations qui acceptent de moins en moins les tâches à faible valeur ajoutée.

Ainsi, les Digital Finance Awards récompensent les projets qui se sont démarqués au sein de cette communauté sur 6 catégories : le projet le plus innovant, le projet le plus rapide, le projet le plus ambitieux, le CSP de l'année, le Business Partner de l'année et le projet Valorisation & Attractivité de la Fonction.

Découvrez, à travers ce guide, l'ensemble des projets de digitalisation présentés, et surtout les lauréats des Digital Finance Awards 2020.

Plus que jamais, cette vague de fond de digitalisation ne répond à aucune recette de cuisine préétablie : le partage d'expérience et surtout le partage de bonnes pratiques permettra de faire émerger des consensus et à minima d'augmenter le niveau global de maturité de la communauté.

Le contexte est lourd, car les projets sont compliqués et demandent beaucoup d'engagement. Pour la plupart des sociétés, il s'agit de réinventer le pilotage global des activités et de refondre les habitudes de travail des collaborateurs.

Enfin, nous tenons à remercier particulièrement les membres du jury, les cinquantes équipes projet candidates, et nos partenaires pour leurs investissements, faisant preuve d'enthousiasme, de disponibilité mais surtout de passion.

Nous espérons que l'ouvrage vous inspirera dans vos projets de digitalisation pour que dès l'année prochaine, vous puissiez faire partie des candidats.
Bonne lecture !

Loïc Vuichard
CEO
Losam Agency

Gautier Riche
Associé Finance Transformation
Deloitte



SOMMAIRE

P.7.....Catégorie **Innovation**

P.23.....Catégorie **Business Partner**

P.41.....Catégorie **CSP de l'année**

P.63.....Catégorie **Valorisation & Attractivité de la fonction**

P.81.....Catégorie **Rapidité**

P.101.....Catégorie **Ambition**

P.123.....Nos partenaires 2020

The logo for the Digital Finance Awards 2020 Innovation category. It features the letters 'DFA' in a white, stylized font on the left, followed by a vertical line separator. To the right of the line, the words 'CATÉGORIE' and 'INNOVATION' are stacked vertically in a white, sans-serif font. The background is dark blue with a white diagonal stripe and a golden bar chart pattern in the top-left and bottom-right corners.

DFA | CATÉGORIE
INNOVATION

MEMBRES DU JURY

CRÉDIT AGRICOLE

Nabil Lamari
Responsable Organisation et Projet Information
Financière

CRITEO

Audrey Rivière
VP Finance et Corporate Controller

EDF

Michel Castel
Responsable transformation numérique

KILOUTOU

Pierre Creusy
DAF

LE BON MARCHÉ

Christine Baude
Directrice Finance et Développement

MONOPRIX

Olivier Assailit
Responsable Domaine Si Finance

NESTLE FRANCE

Valérie Labouré-Hirsch
Directrice Générale - CFO

POLE EMPLOI

Carine Rouillard
Directrice générale adjointe

RENAULT

Sofian Billioud
Consolidation Manager

SAFRAN

Arnaud Tresarrieu-Besincq
Safran Finance Services
Direction Performance et Compétitivité

SAFRAN

Grégory Micheletti
Transformation Digitale Finance

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Lionel Duvernay
Head of Digital & Transformation Office

VEOLIA

Yaël Leblanc
Chief Finance Transformation Officer

CANDIDATS





Qualifrs



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les éléments déclencheurs ?

- Ce projet est la rencontre de deux vécus. Un au travers du partage de la matière IFRS dans un format plus attractif et l'autre au travers des processus d'innovation dans le cadre des projets de transformation

Quels étaient les macro-objectifs ?

- Rendre la matière IFRS accessible au plus grand nombre en levant les freins de la complexité
- Donner envie d'apprendre et de poser des questions tout en donnant de l'autonomie
- Permettre aux référents de se concentrer sur des questions moins récurrentes et donc de mieux accompagner les financiers du Groupe



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche ?

- Présentation du prototype aux futurs clients et contributeurs pour adapter le besoin
- Sélection de la technologie et du prestataire en fonction du besoin exprimé
- Ateliers de co-construction entre le prestataire, l'équipe projet, des clients et contributeurs
- Sollicitation des financiers du Groupe: questions sur les normes + accès
- Formulations et navigation conçues pour une expérience client agréable

Qui était le sponsor du projet ?

- Le comité de direction de la Direction Comptable du Groupe



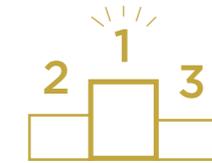
3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet ?

- 4 membres dans l'équipe projet, 32 ambassadeurs, 1 prestataire sur la solution chatbot choisie et 1 spécialiste du langage naturel

Quels étaient les profils de ces ressources ?

- Les membres de l'équipe projet ont des profils variés et aucun n'est un expert IFRS pur. La diversité de profils a permis de moins être sur la finesse de l'expertise et plus sur l'expérience client



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Quels sont les résultats aujourd'hui ?

- Lancement officiel le 10 janvier 2020 et plus de 100 utilisateurs uniques, 1350 réponses apportées par le chatbot dès la première semaine sur la norme IFRS 16, 94% de bonnes réponses données par Qualifrs
- La version anglaise sera lancée au H1 2020 et elle est déjà très attendue des filiales et des financiers. Qualifrs pourra aussi parler de toutes les autres normes IFRS sur l'année 2020

Quels sont les axes particulièrement forts de votre projet ?

- Innovation en terme de méthode et de service:
 - Innovation sur le service, là où l'expert paraît a priori indispensable
 - Innovation sur la méthode: hackathon, design thinking et projet centré sur le financier dès le début. Méthode a priori éloignée de la comptabilité
- Rapidité de mise en œuvre



Escompte Dynamique de Marché



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Contexte de taux bas et de gestion du BFR > comment capter de la valeur?
- Valoriser la relation entre Air France et ses fournisseurs dans une opération gagnant/gagnant
- Objectifs:
 - extraire de la valeur en pilotant le BFR d'Air France avec finesse
 - offrir aux fournisseurs la possibilité d'accélérer le règlement de leur encours Air France moyennant un escompte
 - monétiser les délais de paiement de façon mutuellement bénéfique
- La relation directe avec les fournisseurs, le caractère innovant et disruptif de la solution ainsi que le business-case ont été les éléments déclencheurs
- Macro-objectif: innover pour créer des alternatives aux taux bas



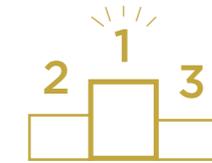
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Convaincre en interne du potentiel économique d'une solution innovante
- Décloisonner les fonctions (Trésorerie, Achats) dans le cadre d'un projet innovant, contribuant aux objectifs respectifs de chaque direction, et au final à l'entreprise
- Procéder à l'interfaçage entre l'ERP et la plateforme
- Réajuster les processus afin d'optimiser l'utilisation de la plateforme (délai de traitement et d'approbation des factures)
- Projet sponsorisé par le CFO d'Air France



3. RESSOURCES

- Fonctions mobilisées: AMO + IT pour la partie interfaçage, les Achats pour la gestion de la relation fournisseurs, la Trésorerie pour le calibrage des aspects financiers ainsi que la Comptabilité pour le traitement des factures et leur règlement par anticipation
- C2FO a facilité le déploiement de l'outil pour la partie technique
- Du comptable à l'ingénieur IT, du financier à l'acheteur, les profils mobilisés étaient variés et la mobilisation de tous les acteurs autour de ce projet a été remarquable d'efficacité et de cohésion transverse



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER?

- Ce projet doit gagner car il est innovant en révolutionnant la culture financière classique des Corporates, et en s'inscrivant au sein d'un effet réseau puissant sans intermédiaire additionnel entre client et fournisseurs. Enfin, ce modèle est tout à fait précurseur en France
- Les témoignages favorables et enthousiastes des fournisseurs plébiscitant le concept de « place de marché » sont la meilleure attestation de la réussite du projet
- Le projet permet d'asseoir la crédibilité d'Air France en matière de responsabilité sociale
- Le programme est opérationnel depuis l'été 2019 et les premiers résultats sont très encourageants aussi bien en termes de nombre de jours d'accélération que du taux proposé



Finance Acceleration Plan (FAP)



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Né d'un benchmark réalisé auprès d'entreprises similaires, l'objectif de ce projet est:

- D'automatiser le processus de reporting.
- Fiabiliser la qualité de l'information reportée au management
- Assurer la cohérence entre les données de l'ERP et celles produites en consolidation
- Le tout, sans allonger les délais!

Notre enjeu est de libérer du temps aux financiers en les affranchissant des tâches de reporting ayant peu de valeur ajoutée, pour leur permettre de se concentrer sur l'analyse et l'accompagnement des opérations. C'est permettre à la Finance d'être proactive dans l'accompagnement de la stratégie de l'entreprise.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Grâce au support continu du Top Management, le projet a été exécuté dans de bonnes conditions:

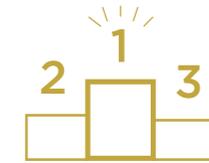
- Septembre - Décembre 2018: Cadrage du projet et Conception des futurs changements à implémenter (analyses de gaps et audit des process)
- Janvier - Septembre 2019: Réalisation et implémentation des changements (recette, déploiement des évolutions, transfert de connaissance)
- Octobre - Février 2020: Conduite du changement (industrialisation d'automatisation des liasses, pilotage par les Dashboard).



3. RESSOURCES

Une très grande diversité d'intervenants, internes et externes répartis de la manière suivante:

- Interne: de nombreux reporting managers, des équipes des centres de services partagés comptables, des business process owners ERP et outil de consolidation, les équipes de BI pour monter les extractions de données et les Dashboard de suivi
- En externe: une chef de projet, 3 experts SAP et transformation, et des développeurs informatiques



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Ce projet s'inscrit au cœur des enjeux de la transformation digitale, et permet à Alstom de proposer à la communauté financière une activité focalisée sur les vrais axes de valeur ajoutée:

- Automatiser le reporting plutôt que de créer une «reporting factory» dans un CSP à bas coût
- Améliorer la qualité de l'information à la source (dans l'ERP) plutôt qu'en aval, et ne pas répéter l'opération à chaque clôture
- Harmoniser les pratiques au sein du Groupe et se recentrer sur les process clés participant à la production de la donnée !



Robotic Process Automation Treasury: Contrôles des décaissements



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Élément déclencheur

- Tâches de contrôles quotidiennes longues et fastidieuses dans un délai serré visant à s'assurer que les paiements ordonnancés dans les systèmes applicatifs métiers sont strictement identiques en sortie de la payment factory (progiciel d'émission des virements)

Macro-objectifs

- S'inscrire dans la raison d'être d'AXA France "Protéger et agir pour un futur serein" en:
 - Assurant la qualité de service clients dans le règlement des prestations
 - Améliorant la Qualité de Vie au Travail des collaborateurs
 - Acculturant la Direction Financière d'AXA FRANCE aux RPA



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Grandes étapes de la démarche Projet en mode "Agile" avec un partenariat fort entre le métier et la DSI

- Identification d'un besoin métier
- Inscription du besoin dans le programme de robotisation lancé par la DSI d'AXA France
- Lancement de la nouvelle technologie RPA Treasury sur le périmètre France en 2018 (complexité liée à l'appropriation de la nouvelle technologie)
- Extension au périmètre international en 2019 (complexité liée à l'environnement international: 24 succursales, multidevises...)
- Conduite du changement réduite car utilisateurs cibles impliqués dès le début du projet

Sponsor du projet

- La Directrice de la Trésorerie d'AXA France



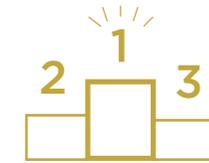
3. RESSOURCES

Ressources mobilisées pour la mise en place du projet

- Projet totalement mené en interne:
 - Equipe RPA de la DSI d'AXA France
 - Equipe Trésorerie d'AXA France

Profils des ressources

- Embauche de spécialistes RPA à la DSI d'AXA France
- Trésoriers



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Les résultats

- Gains de 40 JH/an sur une équipe restreinte réinvestis dans des activités à plus forte valeur ajoutée
- Sécurisation forte du respect des délais d'envoi en banque des paiements
- Meilleure Qualité de Vie au Travail
- Meilleure maîtrise des risques opérationnels avec des contrôles plus poussés

Axes forts du projet

- Une innovation au service d'un besoin métier
- Projet RPA pilote pour la Direction Financière d'AXA France
- Forte interaction DSI/Trésorerie
- Absence de résistance à l'arrivée de cette nouvelle technologie



LA POSTE

Polaris



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Contexte

- Une demande de la Direction Générale de simplifier le pilotage de performance pour les Managers
- Des systèmes d'informations nombreux à optimiser

Enjeux

- Simplifier l'accès à l'information pour les Managers en disruptant l'expérience utilisateur
- Réduire le coût des systèmes d'information
- Renforcer la Fonction Finance dans son rôle de partenaire du Manager



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

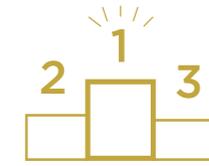
- Kick off de lancement avec les métiers
- Design de la solution fonctionnelle et technique
- Développements agiles, intégration en continu des retours utilisateurs
- Mise en place, suivi et bilan de pilotes sur le territoire
- Généralisation à 3 600 utilisateurs



3. RESSOURCES

- Projet sponsorisé par la Direction Financière
- Une équipe projet métier et technique travaillant en mode agile
- Des experts ponctuellement sollicités

> **Une vingtaine d'acteurs mobilisés tout au long du projet**



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- La Direction Financière comme solution partenaire du manager et au cœur de l'innovation
- Une solution co-construite orientée client et performance
- La simplification du quotidien des managers grâce à la data-visualisation et à un portail unique MultiDevice
- 3 600 utilisateurs déjà conquis en 2019
- Une expérience client disruptante pour les managers et les contrôleurs de gestion

Lauréat 2020
Catégorie Innovation



La Poste
Polaris

Solution permettant aux managers opérationnels le suivi simplifié de leur performance, accessible à tout moment et en 1 clic.

The graphic features a dark blue background with a white diagonal stripe running from the top left to the bottom right. In the top left corner, there is a pattern of vertical gold bars of varying heights, resembling a bar chart. In the bottom right corner, there is a pattern of vertical gold bars of varying heights, also resembling a bar chart. The text 'DFA' is positioned in the center-right, with 'D' and 'F' in white and 'A' in gold. To the right of 'DFA' is a vertical gold line, followed by the text 'CATÉGORIE BUSINESS PARTNER' in gold, stacked vertically.

DFA | CATÉGORIE
BUSINESS
PARTNER

MEMBRES DU JURY

ARCELORMITTAL FRANCE

Valérie Beauzumont
CFO

BOUYGUES CONSTRUCTION

François Aubin
Directeur au Centre de Compétences Achats et
Finance

CHANEL

Frédéric Fasan
Directeur Transformation Finance

EIFFAGE GLOBAL SERVICES

Jean-Philippe Faure
DG

ENGIE

Leslie Sitruk Zerbib
Entreprise Performance Manager

EUROPCAR MOBILITY GROUP

Luc Peligry
Directeur Financier

POLE EMPLOI

Carine Rouillard
Directrice générale adjointe

SCHNEIDER ELECTRIC

Ludovic Maetz
Finance Transformation and FP&A

SNCF

Johanna Jocelyn
Finance Transformation Officer

SOCIETE GENERALE

Philippe Charpentier
Digital & Transformation Office / Finance Division

SODEXO

Florence Rocle
VP Global Finance Services

TF1

Philippe Denery
DGA Finances Achats- Chief Financial Officer

VEOLIA

Claude Laruelle
CFO/DG Adjoint en charge des Finances

VINCI

Christian Labeyrie
DGA et Directeur Financier

CANDIDATS



AIRBUS

Auchan | RETAIL
FRANCE



Qare



Transformation de la fonction finance



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Contexte:

- Un groupe familial qui se transforme en profondeur et souhaite croître
- Une population finance qui se concentre sur son expertise

L'objectif de cette transformation est de placer la fonction finance comme LE co-pilote du business (business partner), en impactant l'ensemble du groupe et en l'aidant dans sa transformation

Les axes clés sont:

- L'amélioration de la prise de décision sur les grands processus
- La création d'une culture cash pour soutenir la croissance
- Le développement des talents
- Le tout aidé par une accélération de la digitalisation



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

3 grandes étapes:

- Design/déploiement: travail de co-construction en élargissant progressivement la population concernée et en engageant les opérationnels
- Mise en place des fondamentaux: travail sur les projets structurels pour mettre la finance au cœur du business avec les bons outils
- Accélération de la digitalisation pour augmenter la valeur ajoutée, avec l'utilisation de nouvelles méthodologies et nouveaux outils

Le sponsor du projet est le directeur financier du groupe Bel, soutenu par l'ensemble du COMEX



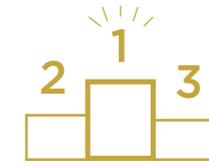
3. RESSOURCES

Ce projet qui va impacter l'ensemble du groupe mobilise de nombreuses ressources:

- Une ressource finance dédiée à la transformation
- Des agents du changement au sein de la population finance
- L'ensemble de la population finance est concernée par les changements
- De nombreux supports du côté des fonctions IT et du business

Ces ressources ont des profils très variés:

- Des contrôleurs de gestion généralistes
- Des experts des process financiers
- Des experts IT
- Des collaborateurs en marketing, commercial, Supply Chain...



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Ce projet augmente de manière très visible le rôle des financiers vs le business

- Cette transformation touche l'ensemble du groupe, plus de 50 localisations: siège, marchés, usines
- Le financier se place au cœur du business pour aider les opérationnels à prendre les bonnes décisions pour atteindre l'ambition du groupe
- Un programme d'accélération de la digitalisation permet de mettre le «business partnering» au cœur du rôle d'un financier

Le programme en est à ses débuts, mais montre déjà quelques avancées:

- Le renforcement de la création de valeur des financiers avec une prise de leadership sur des process clés: le budget, le S&OP, la gestion du risque, la gestion du cash
- Le développement d'un nouveau référentiel de compétences qui clarifie et renforce les attentes de Business Partner



Automatisation des prélèvements clients de Franchisés



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Nous nous efforçons au quotidien d'améliorer nos services et solutions afin de maintenir un niveau de satisfaction optimal et reconnu de nos clients franchisés. C'est pourquoi, nous avons souhaité proposer un service innovant permettant d'atteindre différents objectifs clés afin de se concentrer sur la croissance de leur entreprise et le cœur de leur métier
- Les objectifs : Gain de temps, gain financier et services sur mesure



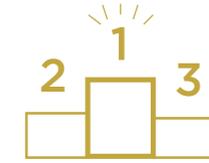
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Porter le projet auprès de la commission franchise et recherche d'un partenaire bancaire de poids
- Sponsor Projet : Julien Guliana, Directeur Administratif et financier



3. RESSOURCES

- **Ressources interne :**
 - Equipe DSI
 - Direction et équipe comptable « administration des ventes »
 - Membres de la commission franchise
 - Service développement franchise
- **Ressources externe :**
 - Service financier de la Société Générale
 - Chef de marché comptabilité et finances de notre intégrateur informatique Alticap Sage



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Le projet est déjà un succès, des dizaines de nos franchisés ont adhéré et d'autres à venir puisqu'il s'agit d'un déploiement progressif pour un accompagnement sur mesure et gratuit
- Echanges gagnant/gagnant, hors de nos prérogatives de direction administrative et financière mais permettant une fidélisation de notre réseau de franchise sur un marché très concurrentiel
- Système innovant dans le domaine pour un meilleur pilotage dans la gestion des coûts et dans la rapidité d'utilisation (pratique)

AIRBUS

SimpliFi AppStore, MyCockpit



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Airbus Group (toutes les divisions) – CA 2018 = 64 Md EUR, 133 671 employés
- Des tableaux de bord manuels sur papier vers une cockpit totalement numérique avec un AppStore dédié sur le Web, accessible sur n'importe quel appareil, sur n'importe quel écran, et pour tous le personnel, en fournissant des informations élémentaires et détaillées sur la société
- Basé sur un échange avec les 3 CFO d'Airbus, nous avons accepté le défi de fournir un accès en temps réel aux informations élémentaires et détaillées de la société dans un délai chronologiquement très difficile («MyCockpit»)
- Le concept a été poussé très loin pour fournir une plate-forme unique dans le but d'échanger tout type d'informations internes dans un AppStore basé sur le Web, et qui est accessible par n'importe quel appareil



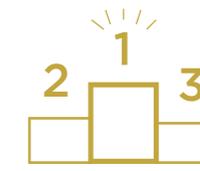
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Identification et catégorisation des contenus, les contextes et leurs propriétaires,
- Définition des principales fonctionnalités, avec l'engagement et l'intégration des propriétaires de contenu.
- Mettre en place une approche parallèle adaptée pour préparer et configurer la plate-forme 'My Cockpit' / 'App Store', alignée sur la communication et l'intégration.
- Planification des événements de communication et de déploiement, et des réunions du conseil d'administration pour évaluer la situation de l'entreprise en remplacement du papier.
- Sponsorisation du projet par les assistants officiels CFO



3. RESSOURCES

- Des équipes internes et multifonctionnelles
- Équipe de la technologie d'information (3 people)
- Organisation des propriétaires de contenu financier (5 people)
- Partenaires externes existants (3 people)
- Quels étaient les profils de ces ressources ?
- Managers expérimentés, Développeurs seniors



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- **Quels sont les résultats aujourd'hui ?**
 - Avoir l'information en temps réel lors des réunions du conseil d'administration dans le but de lancer des discussions basées sur les faits et sur les actions rapides.
 - Création d'une transparence totale des indicateurs principaux de l'entreprise
- **Quels sont les axes particulièrement forts de votre projet ?**
 - Une culture groupe "we are one" renforcée
 - Un succès pour la Finance pour toutes les divisions
 - Une plateforme réutilisable et des technologies innovantes

Business report



**1. CONTEXTE
ET ENJEUX**

- Irriguer la culture de la performance dans l'entreprise
- Amener une approche pédagogique des KPI
- Faciliter et favoriser la prise de décision
- Mettre en place un self BI construit par le métier de la performance



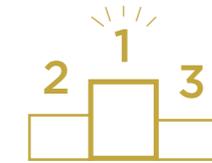
**2. ETAPES CLÉS
DE LA DÉMARCHE**

- Choix d'un outil de DATA VISUALISATION
- Compatible avec des solutions intégrées (type ESSBASE)
- Mise en place d'ateliers tripartites (performance / SI / Métier)
- Choix et validation des KPIs avec les experts métier pour validation en gouvernance



3. RESSOURCES

- Cadrage / Consulting
- Création de l'équipe projet (4 personnes)
- Intégration
- Création du service BUSINESS REPORT
- (8 Data analysts issus des métiers)



**4. POURQUOI
DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?**

- Un projet ambitieux de simplification de lecture de la donnée.
- Le passage des tableaux Excel à la DATA VISUALISATION
- Un back office qui construit des tableaux de bord standardisés et pertinents décidés avec l'exploitation au service des exploitants pour le pilotage et l'animation des plans d'action



Korian SI Finance



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les élément(s) déclencheur(s) ?

- Une mise à disposition des chiffres trop tardive pour les établissements
- Un reporting peu synthétique impliquant l'utilisation de plusieurs fichiers excel d'où une volumétrie excessive (+ de 3000 fichiers produits par mois)
- Des temps de traitement et de calcul trop longs sous Hypérion Essbase

Quels étaient les macro-objectifs ?

- Produire et communiquer un reporting mensuel fiable dans des délais optimisés
- Standardiser les processus de construction des phases prévisionnelles
- Réduire les temps de traitement et de calcul
- Créer une plateforme de travail commune entre finance, ressources humaines et opérationnels



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche ? (exemple: établissement du cahier des charges, POC, intégration, conduite du changement...)

- Processus de choix de la technologie (avec l'idée d'aller sur une solution innovante)
- Constitution d'un backlog de demandes métiers
- Recettage et lotissement de la mise en œuvre du projet
- Déploiement

Qui était le sponsor du projet ?

- DAF, DO



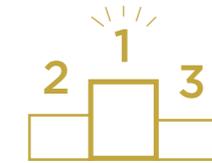
3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet ? (ressources interne et ressources externe)

- 2 personnes à la DSI
- 4 personnes à la finance fortement mobilisées
- 4 personnes full time côté intégrateur pendant 1 an

Quels étaient les profils de ces ressources ?

- Finance: Directeur Financier, Directeur contrôle financier (Profil conso) Responsable contrôle de gestion (profil auditrice), 1 CDG (Data scientist, Miage), 1 CDG RH, DSI: 2 ingénieurs
- Intégrateur: 1 directeur de projet, 1 solution architect, 2 consultants



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Quels sont les résultats aujourd'hui ?

- Un outil simple d'utilisation, collaboratif et puissant avec des calculs instantanés, une gestion aisée de la volumétrie et un modèle à la main du métier. Ceci permettant de manière significative de réduire les délais
- Un reporting intégré dans le cloud, accessible en permanence pour 400 établissements par la digitalisation de l'ensemble des flux de données et des analyses

Quels sont les axes particulièrement forts de votre projet ?

- 1ère étape de convergence consistant à réunir les données hétérogènes de 7 logiciels (comptable, RH..) dans un dataware source unique d'Anaplan.
- Tout cela fait en un temps record (en moins de 8 mois)



Digital, Finance & Stratégie



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Qare a l'ambition de transformer et digitaliser le secteur de la Santé
- Après 2 ans d'incubation et la nomination d'une nouvelle équipe dirigeante, la startup doit maintenant accélérer son développement en France
- La mission de Qare est claire « Faciliter l'accès aux soins de tous les Français », mais quelle stratégie mettre en œuvre? Quel positionnement adopter face à des acteurs déjà présents? Quel modèle économique retenir? Quels moyens sont nécessaires? Avec quelle équipe et organisation va-t-elle relever ce défi?
- Le projet mené par la Finance présente 3 objectifs critiques: (1) répondre à ces questions et définir la stratégie; (2) structurer l'entreprise pour préparer la montée en charge; (3) lever des fonds pour réaliser les ambitions



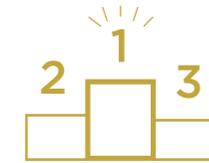
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- **Sept.:** constat du besoin de formaliser une stratégie basée sur des analyses de marché: taille du marché, concurrence, avis des utilisateurs,...
- **14 Oct.:** lancement du projet et définition du rétro-planning, avec un objectif ultra ambitieux de définir la stratégie en 5 semaines
- **14 Oct. au 15 Nov.:** construction de la stratégie et du business plan
- **Fin Nov.:** présentation de la stratégie aux managers et accompagnement de ces managers dans la mise en œuvre opérationnelle
- **Déc. / Jan.:** présentation de la stratégie et du Business Plan aux investisseurs afin d'obtenir un financement



3. RESSOURCES

- CFO en charge du projet
- CEO sponsor clé du projet
- Chaque membre de l'équipe dirigeante pour réfléchir aux hypothèses: commercial, produit, technique, opérations, médical, marketing.
- 1 data engineer pour extraire la data nécessaire aux analyses de marché
- 1 équipe produit pour réaliser des études de marché en ligne auprès de nos clients utilisateurs
- 1 consultant junior pour la modélisation du business plan et 1 consultant associé pour challenger la stratégie (pendant 3 semaines)



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER?

Des résultats bien concrets pour l'entreprise:

- 150 personnes mobilisées et motivées pour déployer la stratégie définie
- Une entreprise structurée en un temps record (ERP, outils digitaux, orga.)
- L'obtention d'un financement significatif

Les axes particulièrement forts du projet:

- L'impact: toutes les fonctions embarquées dans ce projet
- La vitesse: le 'time to market' est clé dans un environnement concurrentiel
- La responsabilité: concilier prise de risques (propre aux startups) et la responsabilité vis-à-vis des 150 personnes qui ont pris part à l'aventure

Lauréat 2020
Catégorie Business Partner



O2 Care Automatisation des relèvements clients de Franchisés

Projet Digital et de
Partenariat visant
à automatiser les
prélèvements des factures
de nos franchisés afin
de les libérer en temps
et abaisser leurs charges
financières.



CATÉGORIE
CSP DE L'ANNÉE

MEMBRES DU JURY

GENERAL ELECTRIC

Olivier Brisson
PMO Program leader

IMERYS

Christophe Boden
Shared Services & Continuous Improvement VP

L'ORÉAL

Hélène Doré
Group Director of Change and Transformation

LA POSTE

Patrick Peillex
Directeur des CSP Comptables

LOUVRE HOTELS GROUPE

Georges Azevedo
Directeur de la Transformation

NESTLÉ WATERS

Véronique Ventron
Head of Financial Services

LA POSTE

Yann Coupris
Directeur de la Transformation
des Solutions Finances

CANDIDATS





Métamorphose



1. CONTEXTE ET ENJEUX

L'élément déclencheur majeur de notre démarche a été la prise de conscience des impacts de la révolution digitale sur les organisations des entreprises.

Nos objectifs étaient les suivants:

- CAPITAL HUMAIN: oser la confiance, la transparence et la responsabilisation des collaborateurs
- NUMERIQUE: faire du numérique un puissant levier de performance, au service des salariés
- PERFORMANCE: pour gagner en efficacité opérationnelle et en simplification



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

La démarche se déroule en 3 phases:

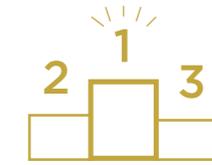
- 1/ Le Terreau afin de veiller à l'alignement stratégique des parties prenantes et à la construction d'une ambition commune sur les comportements managériaux & le partage des valeurs
- 2/ Le Déploiement auprès des équipes, avec un accompagnement de la ligne managériale par les appuis Transformation
- 3/ L'Ancrage avec le maintien des routines dans une logique d'amélioration continue et la promotion de la démarche dans le groupe

Le sponsor du projet est Véronique Lacour, Directeur Exécutif du Groupe, chargée de la Transformation et de l'Efficacité Opérationnelle.



3. RESSOURCES

- La transparence et le volontarisme des collaborateurs ont été des facteurs clés du succès de la transformation
- 15 appuis à la Transformation, dont la formation est intégrée dans un parcours professionnel, accompagnent les managers pour qu'ils s'approprient leur rôle de « coach », devenant ainsi des « managers coachs »
- La mise en œuvre de méthodes de travail innovantes et l'utilisation d'outils numériques adaptés et performants ont permis le déploiement du projet à grande échelle



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Une culture d'entreprise libérée dans un grand Groupe avec un succès auprès de 500 collaborateurs financiers, qui en ont convaincu 1000 autres ; soit 1500 salariés mobilisés et fiers de contribuer à notre métamorphose
- Cette démarche qui combine la libération des équipes et la transformation numérique, permet d'entrer dans le futur de manière sereine, en visant la satisfaction des salariés et la performance opérationnelle
- Nous sommes une Direction inspirante pour nos partenaires et motivante pour nos salariés. Nous sommes les précurseurs de cette démarche et donnons envie aux autres entités du groupe d'entrer en mouvement



Transformation d'Engie GBS



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Le Groupe Engie a annoncé en février 2019 ses nouvelles orientations stratégiques: Engie Leader de la transition zero-carbone « as a service »
- GBS a accéléré sa transformation pour mieux servir encore le projet du Groupe grâce à un programme mobilisateur impliquant toutes les parties prenantes:
 - Améliorer le run et la qualité du delivery (avec la poursuite de la standardisation et de la sécurisation des processus supports)
 - Développer des projets transverses pour contribuer encore plus à la performance du Groupe
- Engie GBS a une base principalement franco-belge et les BUs ont le choix de confier ou non leurs activités à GBS



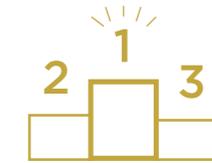
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Définition d'un plan d'action structuré en 4 axes : People first / Partenariat / Performance / Création de valeur et innovation:
- Consultation et appel à projets sur ces 4 axes au auprès des collaborateurs, des BUS clientes, du corporate et des filières
- Développement de la culture de l'Excellence Opérationnelle et du Management Visuel au plus près de équipes opérationnelles en responsabilisant chacun et en montrant comment chacun contribue à l'objectif général
- Lancement d'un programme d'accompagnement au changement: Management 3.0 & Leadership way, (Formation, DISC, Co-développement), GBS Academy pour les collaborateurs
- Accélération de la digitalisation dans toutes les activités



3. RESSOURCES

- Une équipe consulting de GBS avec appui de la RH et de la Com'
- Mise en responsabilité de tous les managers / Utilisation des structures managériales existantes (GBS et CSP opérationnel)
- Contribution de plus de 200 collaborateurs
- Création de communautés de pratique (Digital Users Club, Integrates, ...)
- Feedback du management et communication régulière sur l'avancement des projets (Webex, réseaux internes...)



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Parce que c'est un succès
 - Evolution de la satisfaction client de 6.9 début 2017 à 7.9 fin 2019
 - Taux d'engagement des collaborateurs de 72% en 2016 à 77% fin 2019 avec un taux de réponse qui a progressé de 56 à 84%
- Parce que cela nous a permis:
 - de lancer des programmes transverses tels que Engie Staffing pour professionnaliser le recrutement dans le groupe
 - de lancer des outils innovants (tels que MyPortal)
 - de renforcer la transparence grâce à une facturation à l'unité d'oeuvre
 - de développer nos activités à l'international, notamment en finance
 - de faire évoluer la culture et l'image de GBS au sein du Groupe et renforcer le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs
- ... et le chemin se poursuit



Korian CSP Efficiency



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les élément(s) déclencheur(s)?

- Des outils inadaptés et non harmonisés entre les différentes plateformes comptables
- Une absence totale de digital dans les process clés
- Une organisation partiellement revue suite à la fusion avec 3 CSP en France

Quels étaient les macro-objectifs?

- Unifier les outils et les process entre les différentes CSP
- Rationaliser et optimiser l'organisation du département comptabilité
- Engager une démarche digitale pour tendre vers le «zéro-papier»
- Dégager des gains de productivité et raccourcir les délais de clôture pour mieux accompagner la croissance forte de l'entreprise



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche? (exemple: établissement du cahier des charges, POC, intégration, conduite du changement...)

- Diagnostic des faiblesses et différences au sein des différentes plateformes
- Lancement de 6 projets IT: Basware, Notilus, Kyriba, Ui Path (RPA), P2P, facturation Ehpad (intégré dans un SI hébergement avec la centralisation de la facturation sur les plateformes comptables)
- Déploiement successif de ces projets entre fin 2018 et fin 2020

Qui était le sponsor du projet?

- DAF, Directeur achat, DO



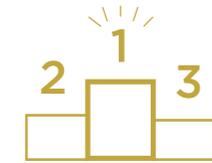
3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet? (ressources interne et ressources externe)

- 3 personnes à la DSI
- 7 personnes à la Comptabilité fortement mobilisées
- Intégrateurs: Dimo pour Basware et Notilus, Grant Thornton pour Ui Path

Quels étaient les profils de ces ressources?

- Comptabilité: 2 Directeurs Comptables, 2 responsables Comptabilité Fournisseurs, 1 responsable Comptabilité Générale, 1 responsable Comptabilité Siège et 1 responsable Pôle Règlements
- DSI: 3 chefs de Projets



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER?

Quels sont les résultats aujourd'hui?

- Traitement des factures et notes de frais unifié entre les différentes plateformes
- «Zéro papier» atteint pour les notes de frais & relevés de comptes, et porté à 65 % pour les factures
- Gains de productivité réalisés (12 ETP en 2019 et 20 sur les 2 ans) et réalloué sur d'autres fonctions (gain de 10M€ sur le recouvrement)
- Raccourcissement des délais de clôture (-1 jour en mensuel et -2 jours en semestrielle et annuelle)

Quels sont les axes particulièrement fort de votre projet?

- Avoir mené de front une révolution digitale et organisationnelle en un temps très court (2 ans et demi)
- Avoir obtenu un gain fort de productivité dans un contexte de croissance externe soutenue



Programme «New DOM» de transformation de la Direction des Opérations Mutualisées



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Après plusieurs années de fonctionnement des 3 CSP Finance de la Société Générale, la Direction des Opérations Mutualisées (DOM) a fait le constat du besoin de repenser le modèle opératoire pour apporter plus de valeur à l'ensemble des acteurs.
- Les objectifs du programme de transformation destiné à renforcer la maturité du modèle opératoire étaient:
 - Redéfinir la relation avec nos partenaires et nos engagements mutuels pour canaliser les efforts et utiliser les bons leviers
 - Mieux piloter la performance des services et leur adéquation avec les besoins des métiers
 - Permettre aux collaborateurs de développer leurs compétences, améliorer leur performance et favoriser la transversalité



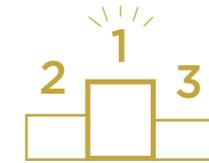
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Projet sponsorisé par la direction Financière du groupe et porté par tous les membres du Comex de DOM
- Lancement en avril 2018: communication aux parties prenantes, création d'une communauté de 30 managers seniors
- Juin 2018: création d'un logo, d'une devise et d'une identité visuelle
- Septembre 2018: outils de communication interne (vidéos, newsletter, plate-forme collaborative), challenges d'innovation, formations autour des compétences relationnelles
- Février 2019: création d'une équipe transversale dédiée à l'excellence opérationnelle (35 personnes)
- Juin 2019: Nouveau modèle de gestion de la relation avec les partenaires: «Partnership Model»



3. RESSOURCES

- Le projet s'est entièrement appuyé sur des ressources internes, certaines dotées de compétences de gestion de projet, d'autres issues des équipes opérationnelles
- Une équipe projet interne dédiée: 4 personnes plein temps à Paris et des relais en Roumanie et en Inde
- Un management senior impliqué: le Comex de DOM (8 personnes) qui a pris la direction des sous-projets
- Une communauté de 30 managers seniors pour relayer et diffuser les messages et les progrès
- Sponsor du projet: Direction Financière du Groupe



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Le programme a produit les résultats attendus notamment: une gouvernance structurée et transparente, une nouvelle charte relationnelle avec nos partenaires, des actions de communication pour susciter la fierté d'appartenir à DOM, des initiatives de développement et de valorisation de nos collaborateurs
- Nos collaborateurs et partenaires ont exprimé leur satisfaction face à ces progrès et à l'amélioration de la qualité de service
- Notre fierté est d'avoir obtenu ces résultats en valorisant les équipes et l'intelligence collective.
- Nous avons réussi la transformation du mode de fonctionnement de 1000 collaborateurs



Projet « CHANGE »



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Le Centre de Services Partagés Safran Finance Services a pour objectif de devenir un Centre d'Excellence Comptable pour accompagner le groupe dans ses évolutions en gagnant en professionnalisme et en agilité

Pour opérer cette transformation la direction s'est appuyée sur 3 piliers:

- Piloter: rendre plus efficace et plus agile les prises de décision
- Développer: accompagner chaque collaborateur dans la transformation
- Innover: permettre à tous de créer de la valeur autrement



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Les grandes étapes ont été:

- Kick off en septembre 2017 puis déploiement par zone
- Formation aux outils et renforcement des métiers finance
- Création de 3 espaces dédiés pour chacun des piliers
- La conduite du changement s'est faite tout au long du projet
- Le sponsor du projet est le directeur du CSP Arnaud Greffet

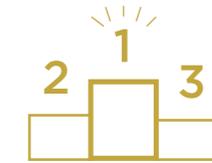


3. RESSOURCES

Ce projet a été mené exclusivement par des équipes Safran (Direction CSP et Direction Conseil)

Les profils de ces ressources étaient doubles:

- Métiers finance du périmètre couvert par le CSP
- Experts méthodologiques (Lean et conduite de projet)



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Safran a créé un modèle de CSP en rupture par:

- Transformation de la fonction comptable aux évolutions des métiers
- Utilisation des méthodes digitales: RPA / Machine Learning...
- Adhésion des équipes et formation aux outils de demain
- Par l'utilisation d'outils «Lean» et «QRQC», création d'une usine «comptable du futur»
- Reconnaissance au sein du groupe ayant amené à des missions de gouvernance («Business Process Owner») et le prix du jury au Safran QRQC Awards



Un CSP gagnant sans ERP



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- CSP créé en septembre 2017: une nouvelle organisation réfléchi
- Un choix fort: activité maintenue en France, 69 salariés concernés, pas d'impact sur l'emploi
- Rattachement à un GBS mondial (McDonald's Corporation)
- Périmètre de plus de 200 entités juridiques
- Double comptabilité Local (French) et US GAAP
- Un objectif clair: amélioration continue de la performance avec l'expérience employés et l'expérience Clients au centre du CSP



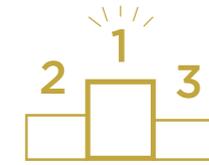
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- CSP créé en 2017, une réorganisation forte avec la création de centres d'expertise par métiers (vs par entité juridique et par centre de profits)
- Création de l'équipe «SOX et Projets transverses» au sein du CSP France pour faire évoluer les outils et s'orienter vers la digitalisation tout en veillant au contrôle interne
- Rationalisation et automatisation des tâches avec mise en place de nouveaux outils en périphérie de notre AS400



3. RESSOURCES

- Une équipe mondiale (GBS) au services des CSP des pays
- Une équipe monde organisée pour influencer, conseiller, harmoniser et mettre en place les outils de digital:
 - RPA et outils d'analyses de comptes
 - CI (Continuous improvement) program
- Une équipe relais «Sox et projets transverses» en France qui fait le lien sur les projets avec les centres d'excellence par métier:
 - Projets avec le global
 - Projets France (en Local): EDI, Portail, notes de frais, etc...



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Parce que l'humain est placé au centre du CSP, et que dans un environnement complexe (209 entités juridiques, 30 ouvertures par an, 375 comptes bancaires), nous avons réduit nos G&A
- Parce que nous avons réussi le virage de la digitalisation (RPA, EDI et portails)
- Parce que nos KPI's montrent que le CSP répond à l'objectif d'amélioration de la performance
- Sondage employés (+16 pts pour la culture et +14 sur l'engagement)
- Sondage NPS clients (+18 pts en 2019)
- Réduction du nombre de factures payées en retard (-23 pts en 2019)
- Augmentation du nombre d'entrées automatiques (+13pts en 2019)

PageGroup

#oneglobalfinance



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Après avoir créé un SSC à Barcelone en 2015, la montée en puissance s'est opérée entre 2016 et 2017, pour finalement élargir le modèle à l'échelle globale en 2018 (Singapour, London, Buenos Aires) et aboutir à la globalisation de la fonction finance en 2019 après la migration globale vers un ERP finance unique
- L'enjeu de ces deux étapes en 2019 (globalisation & migration ERP) est de réaliser le potentiel de synergies offert par l'organisation en SSC



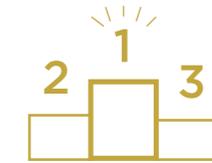
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHÉ

- Première région dans la création du SSC, l'Europe a été dernière à mettre en place l'ERP (Oracle Netsuite). L'implémentation a été réalisée en deux phases: Europe du Sud en Mai et Europe du Nord en Juillet. L'ensemble représente environ 50% de PageGroup
- Cette mise en place a été suivie de la création d'une équipe globale dédiée au support des process et des systèmes
- Le directeur financier en charge des opérations finance et le Group CFO sont les sponsors de ce projet



3. RESSOURCES

- L'équipe projet a pu compter sur un fort investissement du Groupe. Des ressources permanentes internes ont été détachées à la réalisation exclusive du projet. Les cabinets RSM & Deloitte (UK & Espagne) ont apporté leur concours respectivement dans l'accompagnement technique et fonctionnel du changement, mais aussi dans la gestion de projet
- Les autres fonctions du Groupe, notamment formation et technologie, ont largement contribué au succès du projet, détachant des ressources dédiées aux différents sous projets et la gestion du changement, notamment pour les aspects de digitalisation des flux



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Aujourd'hui, seulement quelques mois après l'aboutissement du projet, les efficacités sont réelles en terme d'organisation, renforçant visiblement la collaboration entre les régions mais aussi entre les fonctions
- La diversité des équipes restera un point fort de ce projet et un facteur clé de son succès. Aujourd'hui encore, plus de 60 nationalités réparties dans 4 SSC servent nos implantations dans 36 pays
- La qualité des services fournis par ces SSC permet au Groupe de se positionner dans la plupart de ces pays comme leader du marché, contribuant à changer la vie de plus de candidats en leur permettant d'atteindre leur potentiel



Interface salarié



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Optim'services regroupe depuis 2016 les Centres de services partagés de la SNCF : Gestion des Notes de frais, Comptabilité de la Paie, Clients et Fournisseurs, Production de la Paie, Agences de recrutement...
- Un taux d'utilisation du numérique par les salariés trop faible (15% en 2015) nous a amené à créer « Interface Salarié », accès simplifié à tous ses services CSP, via un unique outil digital disruptif

3 objectifs principaux:

- Simplifier au maximum le quotidien des salariés des différentes sociétés pour qu'ils se concentrent sur leur cœur de métier
- Permettre l'accès au numérique des 50 000 salariés en mobilité obligés jusqu'ici d'utiliser le téléphone ou le courrier pour leurs actes employeur
- Réduire le coût de ces actes (+ de services en self care, moins de transmissions de documents papier...)



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

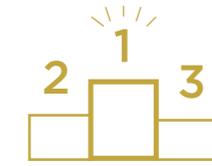
- Une importante phase d'écoute des utilisateurs,
- La construction rapide d'un MVP mis en test sur 1200 salariés
- Une phase de test longue (1 an), une conduite du changement transverse ayant impliqué les différentes sociétés de manière à mieux « toucher » les salariés
- Un travail de simplification des fonctions et process, effectué avec chacun des CSP, notamment au travers de groupes miroirs d'agents des CSP
- Une intégration ensuite au fil de l'eau de toujours plus de fonctionnalités pour conserver attrait de la nouveauté et attractivité au produit

Sponsor: Le Directeur Général d'Optim'services, membre du COMEX SNCF, Xavier Roche



3. RESSOURCES

- Une équipe réduite et agile de 5 personnes travaillant en mode start-up, avec un grand degré de liberté, via un réseau d'interlocuteurs clés impliqués dans chaque CSP pour simplifier les processus et construire/animer la conduite du changement dans le métier concerné, la DSI de l'entreprise pour assurer la cohérence et la pérennité du produit
- Une condition de réussite, un appui d'excellence lors du lancement : un coach agile pendant 1 an, qui a su souder l'équipe; une start-up spécialiste de la désintermédiation; un studio graphique pour le design



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Un taux de numérisation des sollicitations des CSP par les salariés passé de 15 % en 2015 à 45 % en 2019, maintenant en 2020 à plus de 50%
- Un plébiscite des salariés, qui ont élu « Interface Salarié » vainqueur des Trophées internes SNCF 2019, Catégorie Relation Clients
- C'est une vraie révolution qui a été opérée pour simplifier les accès à ses services et les rendre ainsi plus accessibles /plus rapides: L'interface est intuitive, accessible à toute heure, depuis n'importe où, avec son mobile pro ou perso. Le déroulé de ses actes par le salarié se fait en quelques clics et s'il doit joindre une photo de documents justificatifs, la transmission est immédiate !

Lauréat 2020
Catégorie CSP de l'année



Safran
Projet «Change»

Le Centre de Services Partagés Safran Finance Services a pour objectif de devenir un Centre d'Excellence Comptable pour accompagner le groupe dans ses évolutions en gagnant en professionnalisme et en agilité



DFA

CATÉGORIE
VALORISATION
& ATTRACTIVITÉ
DE LA FONCTION

MEMBRES DU JURY

AIRBUS

Michael Henrichs
Head of Finance Transformation & Financial Systems

BALENCIAGA

Laurence Barrere
Chief Financial Officer

BOUYGUES CONSTRUCTION

François Aubin
Directeur au Centre de Compétences
Achats et Finance

EDF

Isabelle Tournassoud
Responsable Projet Transformation
Numérique Finance

EULER HERMES

Chantal Schumacher
Group Chief Financial Officer

GENERALI

Laetitia Leonard Reuter
CFO Excom Member

IMERYS

Christophe Boden
Shared Services & Continuous Improvement VP

SOCIETE GENERALE

Lionel Duvernay
Head of Digital & Transformation Office

WENDEL

Sophie Goasdoue
Accounting Director

CANDIDATS





Treasury Wins !



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les élément(s) déclencheur(s)?

- Une stratégie Groupe basée sur la simplification et l'agilité
- Des clients connectés demandeurs de réactivité immédiate
- Une fonction « Trésorerie » peu attrayante

Quels étaient les macro-objectifs?

- Moderniser la fonction « Trésorerie »
- Anticiper et piloter la transformation technologique et organisationnelle



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche?

- Définition de la stratégie de transformation
- Mise en œuvre du modèle organisationnel
- Implémentation des processus métiers cibles

Qui était le sponsor du projet?

- La direction de la Trésorerie - Allianz France



3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet?

- Un budget spécifique alloué au projet
- Une mobilisation de tous les collaborateurs de la Direction
- Une implication de plusieurs Directions sur différentes phases du projet

Quels étaient les profils de ces ressources?

- Profils variés et complémentaires: experts métiers, techniques et projets



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER?

Quels sont les résultats aujourd'hui?

- Un gain en productivité quantifiable
- Un environnement de travail stimulant et un épanouissement partagé

Quels sont les axes particulièrement forts de votre projet?

- Un projet construit avec tous les collaborateurs de la Direction
- Une création d'un modèle de transformation unique au sein du Groupe Allianz
- Une Direction à l'image de la stratégie Groupe: moderne, agile et innovante



2gether



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- IDEMIA résulte de la fusion de deux groupes technologiques (Oberthur Technologies & Morpho), issue de systèmes capitalistiques différents (Groupe du CAC40 vs Fonds d'investissement)
- Intégré autour d'ERP multiples, de processus ayant des objectifs différents, il était nécessaire de trouver des vecteurs pour permettre de mieux travailler ensemble
- L'enjeu est donc de faciliter via l'intégration de « best practices » et d'outils technologiques innovants, l'adoption d'organisation et de processus communs et performants dans l'ensemble des entités françaises
- Une attention a été portée à ce que chaque étape soit un facilitateur de l'étape suivante (technologie, en particulier)



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

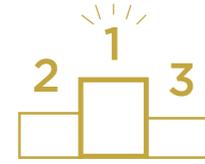
- 2017 - Evaluation des meilleures technologies et pratiques en présence, pour définir une roadmap ayant pour objectif la virtualisation des processus comptables
- 2018 - Mise en commun de l'outil SaaS des notes de frais Coupa (2 500 utilisateurs)
- 2019 - Adoption généralisée du processus de scan lad des factures fournisseurs via Groupe Bernard (50 000 factures / an)
- 2019 - Intégration de la RPA (A.A) pour l'automatisation des relances pour la validation des factures fournisseurs auprès des demandeurs



3. RESSOURCES

Une équipe de transformation opérationnelle de 3 personnes, émanant des deux ensembles, a conduit ces projets en mode « agile ». L'équipe a été supportée:

- Ponctuellement par des consultants externes pour la mise en place de l'équipe et des réalisations spécifiques
- Par les équipes IT et des partenaires technologiques choisis au sein de l'écosystème IDEMIA et si inexistant, sur la base de la capacité des équipes à maîtriser en interne ces outils innovants



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

IDEMIA a mis en place une approche pragmatique et continue pour la résolution de problématiques usuelles. Le projet global a:

- Délivré sans report une chaîne de valeurs technologiques sur des activités à forte visibilité (2 500 utilisateurs et 50 000 factures fournisseurs)
- Rassemblé les utilisateurs autour d'outils et d'un langage commun
- L'effort a été constant, créant un cycle vertueux d'amélioration continue
- Le projet délivré en interne a permis de capitaliser l'expérience dans les équipes IDEMIA



McDashboard Prédiction ventes et main d'oeuvre



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Les baisses successives de la productivité en restaurant nous ont amené à repenser nos outils de prévisions de ventes et main-d'oeuvre – il était crucial de changer notre approche pour maintenir notre niveau de rentabilité des restaurants compagnie
- Agir en amont et mettre à disposition de nos restaurants:
 - un outil de prévision de la main-d'oeuvre pré-alimenté d'une 1ère estimation basée sur les prévisions de ventes de notre centrale d'achat
 - un workflow de validation des recrutements à 8 semaines d'anticipation
- Et réagir rapidement via un reporting hebdomadaire pour alerter et guider les directions RH et OP dans leurs prises de décisions – actions / corrections



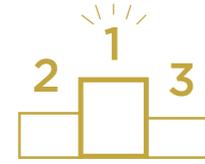
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Validation Budgétaire du projet à travers une présentation conjointe (RH / Opérations / Finance) auprès de notre COMEX
- Rédaction d'un cahier des charges en amont de l'appel d'offres
- Réalisation par l'éditeur d'un POC pour présenter la solution à notre Sponsor avant son développement
- Développement de l'outil sous méthode agile (collaborative) avec différentes étapes de validation
- Un sponsor: VP Opérations de nos restaurants compagnie



3. RESSOURCES

- Un chef de projet informatique a été dédié au projet en binôme avec un chef de projet fonctionnel (Contrôleur de gestion social au sein de l'équipe finance)
- Implication du responsable de la planification de notre centrale d'achat (Martin Brower) en charge des prévisions d'approvisionnement.
- 2 sociétés de conseil dans l'implémentation de solution informatique
- Un directeur de restaurant dédié au projet et relais des 100 autres directeurs
- Le DRH restaurants McDonald's et centre de recrutement
- Le directeur Opérations de nos restaurants compagnie



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Gain direct => Un ROI immédiat et visible à tous les niveaux. Depuis la mise en place de la solution PVMO nous avons constamment amélioré la productivité et cela dans un environnement social très « chahuté.
- Le plus => Le dashboard PVMO est un véritable outil d'amélioration de la performance (suivi des embauches, réaffectation des ressources...)
- De par son succès, l'outil a été repris et étendu aux restaurants franchisés
- Gain indirect => nous avons rendu visible le CDG social qui était avant très orienté reporting et qui aujourd'hui est LE BU partner incontournable pour les départements opérationnels et RH.
- Les axes particulièrement forts sont:
 - un projet « cross fonction » réussi
 - Le métier CDG social incontournable pour tous les sujets FI/RH/OP



Projet Excellence Finance



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Restructuration majeure (business, footprint, organisations, SI et digitale) du Groupe nécessitant pour la fonction finance:

- Un alignement sur un nouveau modèle et sur des processus plus exigeants.
- La reconquête de l'attractivité d'une fonction finance considérée comme « cost killer » et qui ne le vit pas bien.
- Une accélération du digital pour la fonction finance et pour ses clients internes.



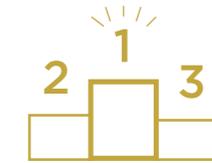
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Août 2018: formalisation d'un programme Excellence Finance piloté par le CFO Groupe, les CFO de pôles et 2 CFO région.
- Sept 2018: création d'un comité digital piloté par le CFO Groupe, suivi d'une accélération de projets.
- Juin 2019: projet de refonte des ERP et d'un nouveau Core Model
- Janvier 2020: première session Finance Insight, formation élaborée par les financiers pour une finance + attractive et proche des opérations.



3. RESSOURCES

- Principalement internes, permettant à des financiers d'être acteurs engagés sur des projets visibles.
- Quelques recrutements clés, notamment un BPO Finance
- Consultants
- Un espace collaboratif dédié: création d'un plateau « start-up » pour les SI au sein d'une usine.



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Plus qu'un outil / projet, un plan d'ensemble sur plusieurs années cohérent et ambitieux.
- Une accélération vers une finance plus moderne (SI & Digital sur un nouveau Core Model) et plus professionnelle
- Des financiers acteurs, participatifs (100+ actions d'excellence) et visibles (formation Finance Insight) pour une finance plus attractive
- Des KPIs positifs: 92% des financiers fiers/très fiers de travailler pour Mersen



Projet GPS – mise en place d’Anaplan dans une ETI décentralisée sans ressource informatique



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Onduline est une ETI industrielle présente dans plus de 100 pays via 35 filiales, traitant dans plusieurs devises et ayant des flux inter-compagnies importants (usines, holding, filiales commerciales). Historiquement le groupe est très décentralisé, chaque filiale ayant son propre système ERP, ce qui rend le suivi de la rentabilité compliqué sans système performant
- Face à un environnement économique complexe et volatile, le groupe a souhaité mettre en place une solution capable de nous donner plus de réactivité, d’augmenter nos axes d’analyse, de suivre nos initiatives stratégiques et de partager les informations avec les managers.



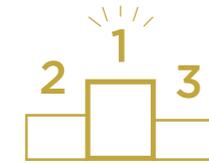
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Après la construction d’un POC en quelques jours début 2016, nous avons été convaincus que la solution Anaplan était adaptée à nos besoins.
- Le projet a été développé avec la méthode Agile, par « petits morceaux ». Nous développons un processus (ex: reporting des volumes et chiffres d’affaires), nous le testons, nous écrivons un guide utilisateurs et nous formons nos filiales via des vidéo conférences, puis il est mis en ligne. Et nous passons au processus suivant.
- Tous les ans nous développons de nouvelles applications et améliorons celles déjà existantes afin de répondre aux besoins et enjeux stratégiques du groupe



3. RESSOURCES

- Le groupe ayant des ressources informatiques limitées, le projet a été développé par la direction financière et notamment le service contrôle de gestion (2 personnes), avec l’aide d’Atkan, un intégrateur Anaplan. Très vite nous avons été autonome sur la solution, nous permettant de la maintenir et de la développer
- Nous ne faisons appel à des consultants que lors de développements importants et complexes, comme la mise en place d’un processus de Demand Review



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Grâce à Anaplan, l’information est unique et partagée entre les différents acteurs du groupe. Les prises de décisions sont simplifiées et rapides. Les utilisateurs peuvent se concentrer sur l’analyse des chiffres plus que sur la production.
- L’outil a été développé au début par et pour la finance, mais a très vite été adopté par les utilisateurs du groupe et élargi à d’autres fonctions: Supply Chain (demand review et suivi des stocks), Marketing (suivi des KPI stratégiques, suivi des Key Accounts), HR (suivi des KPI HR), Achat (suivi des prix d’achat de nos principaux composants) et Industrie (suivi des Capex et des coûts de production)
- La finance est devenue un véritable business partner, fournissant de données et des analyses fiables et efficaces pour le management



Golden Run



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Élément déclencheur

- A l'ère du numérique, la fonction IT & Digital d'un Groupe devient stratégique et doit être plus lisible.

Macro-objectifs

- Diagnostiquer l'activité IT & Digital par ses coûts
- Démontrer le bénéfice financier d'une stratégie:
 - à la hauteur des besoins technologiques
 - basée sur la sobriété numérique.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Les grandes étapes de la démarche

- Immersion totale de la finance au sein de l' IT & Digital
- Construction d'une maturité financière de l' IT & Digital grâce à la formation Golden Run
- Analyse d'activité de la fonction communiquée en interne & en externe
- Définition de la raison d'être de la fonction IS&T de Veolia

Qui était le sponsor du projet ?

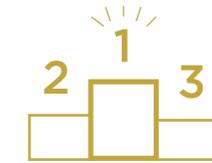
- Avant tout le DSI et le DAF Groupe



3. RESSOURCES

Ressources mobilisées pour la mise en place du projet

- Ressources techniques: le nouvel environnement informatique VEOLIA, des supports et de la communication.
- Ressources humaines: toute la communauté IT du Groupe, le Campus Veolia & la Direction Financière du Groupe qui a autorisé la démarche.



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Résultats

- Une fonction IT & Digital source d'inspiration à l'extérieur du Groupe qui a mené des projets audacieux. Elle sait en communiquer les impacts financiers et environnementaux.

Axes forts du projet

- L'équilibre entre innovation technologique, rigueur financière, et sobriété environnementale
- Le bonheur de contribuer aux succès de la communauté IT VEOLIA par la diffusion d'une culture finance.

Lauréat 2020
Catégorie Valorisation
& Attractivité de la fonction



Mersen
Projet Excellence
Finance

Programme ambitieux mené depuis 2 ans dans 35 pays; un projet tout à la fois humain et digital, inspirant pour la fonction Finance, et qui devrait susciter des vocations dans ce très beau groupe industriel.



DFA | CATÉGORIE
RAPIDITÉ

MEMBRES DU JURY

AUCHAN RETAIL

Olivier Dierickx
Directeur Consolidation & Comptabilité des Holdings

CHEVRON ORONITE

Catherine Klur
DAF

EIFFAGE GLOBAL SERVICES

Jean-Philippe Faure
DG

EXEL INDUSTRIES

Gautier Ramecourt
Responsable Consolidation Groupe

GROUPE ADP

Francis Bebeau
Directeur des comptabilités

PERNOD RICARD

Valérie Popard
Group Consolidation Director

RENAULT

Sabine Normand
Directrice Consolidation

SAINT GOBAIN

Vincent Cotrel
Manager SI Reporting Consolidation Groupe

SCHNEIDER ELECTRIC

Ludovic Maetz
Finance Transformation and FP&

SCHNEIDER ELECTRIC

Arnaud Guerin
Finance IT Run Manager

SOCIETE GENERALE

Philippe Charpentier
Digital & Transformation Office / Finance Division

SONY

Cécile Haimet
Directeur Administratif et Financier

CANDIDATS

















Momentum is your friend, Speed is your ally



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Info reçu début octobre 2019 pour Clôture Octobre (!!)
- FAST CLOSE («clôture anticipé») les comptes en 3 jours (!) calendriers, chaque mois, en GAAP Chinoise + IFRS, pour le Groupe, par entité légale, par BD, en P/L, Bilan, Cash-flow.
- HARD CLOSE («clôture auditable») en 10 jours (calendrier!)
- Contraint du temps suite au changement de l'actionnaire principale.
- 30 jours pour modifier les process de clôture avec max 1M écarts en NIAT
- Changement du gouvernance vers un gouvernance «solide» comme les fonds «private equity».



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

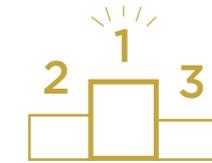
30 jours pour changes la clôture:

- 1/: analyser le process et éliminer les «étapes de prudence»
- 2/: assurer que le maximum des chiffres sont les chiffre dur et auditable
- 80:20 model. 80% sont auditable, 20% sont des estimation ou «big data».
- 3/: introduction des algorithmes de IA, «big data» pour simuler des impacts pour les éléments complexes (U\$/€ impacts, pensions, vacances, réserves)
- CFO du group, impliqué personnellement comme moteur de changement.



3. RESSOURCES

- 100% interne, grâce à la digitalisation de la finance
- 30 jours de travail intense, mais sans heures supplémentaire
- 30 jours de travail intellectuel + technique.
- Profil: chef comptable, contrôleurs, consolidations, data miner, business intelligence, CFO.
- FAST + Efficace: core team: 5 personnes (accounting, controlling, consolidation, datamining, CFO).



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Reduction de -70% du temps pour une cloture, grace aux systemes
- 2019: fast-close: 3 Jan 2020, hard close 8 Jan 2020 (incl. Adjustment prix-transfer = clôture fiscale)
- Rapport aux actionnaires en 80 pages x 40 entités automatiquement.
- 23 Jan 2020. Consolidation terminé !
- les axes forts: l'équipe (x 3), la confiance aux systèmes (x5) , 80:20 approche, concentration aux axes sensible.



Auxi tec



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Le marché de l'assurance vie a vu de grandes évolutions qui ont transformé le marché mais aussi obligé les compagnies à transformer leurs offres
- Les transformations du business chez AUXIA ont mis à l'épreuve la structure et l'architecture des solutions SI. La modernisation est apparue comme une évidence.
- Suite à une cartographie du SI Comptable, un projet de modernisation a été lancé. Le projet consiste à changer de logiciel de comptabilité et à mettre en place une solution d'interprétation comptable
- L'objectif est de permettre l'exploitation de nos différentes données issues de nos applicatifs métiers permettant ainsi de répondre aux besoins transverses de la société.



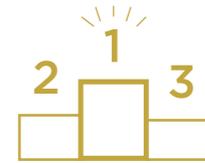
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Définition de l'architecture de solution dans le cadre d'un schéma directeur et identification de la brique « traduction des événements comptables » et des fonctions qu'elle doit porter
- Cadrage fonctionnel et Etudes des « besoins de demain »
- Choix des outils AIS (Axway) et Unit4 sur la base d'un dossier de choix et d'un scoring
- Lancement du projet
- Accompagnement et Implémentation dans le SI AUXIA avec le partenaire
- Conduite du changement.
- Sponsor : Nathalie MEYER en tant que Directrice Administratif & Financière



3. RESSOURCES

- Le projet a été mené par un équipage mixte : des équipes internes AUXIA ainsi que des équipes du partenaire Axway. Les équipes internes AUXIA qui sont intervenues sur le projet sont de deux directions: la Direction Administrative & Financière (DAF) et la Direction Systèmes d'Informations (DSI).
- Quant à l'accompagnement par Axway, il s'est inscrit dans une démarche de conseil, de formation et d'accélérateur de l'intégration dans le sens où la réalisation des différentes phases du projet a aussi porté le transfert de compétences aux équipes internes qui sont désormais autonomes sur un grand pan de la solution.
- Des ressources matérielles telles que l'infrastructure et l'outillage périmétrique ont été mises en œuvre



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Changement en 12 mois du logiciel de comptabilité, refonte des interfaces avec les back-office, remise à plat des schémas comptables, prise en compte des besoins de transparence liés à Solvency et d'axes d'analyse étendus.
- Rapidité et adaptabilité technique dans l'implémentation de la solution transverse dans notre SI actuel.
- Capacité de fédérer toutes les équipes AUXIA dans la mise en œuvre de ce projet
- Rationalisation et centralisation de l'interprétation comptable s'adaptant aux besoins des multiples SI amont et aval regroupant de nombreux flux, schémas comptables et sociétés.
- Performances : 1 million d'écritures par jour, 1 semaine pour mettre en place un nouveau schéma comptable

Infocentre données consolidées



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Le groupe Crédit Agricole produit la majeure partie de ses reportings financiers et réglementaires dans ses SI de consolidation groupe Arpège et New Deal, via l'outil SAP BFC ce qui induit:

- Une forte sollicitation des applications pour répondre à l'inflation des reportings
- Des longs cycles de production (Cycles en V), pour des restitutions souvent à usage unique
- Des délais de mise à disposition des restitutions fluctuants
- Une représentation «peu graphique» / visuelle des restitutions

Un besoin de production de reportings à des fins d'analyse à la main des utilisateurs et répondant aux besoins de la DG a été identifié avec comme enjeux:

- La restitution des données consolidées en sortie du système de consolidation avec des délais réduits
- L'amélioration la qualité de contrôle des données, mais aussi de communiquer ces données sur des supports graphiques plus percutants



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Les étapes de la démarche:

- Cadrage du besoin
- Application d'une méthodologie en sprint (Agile)
- Etablissement des cahiers des charges (Fonctionnel et technique)
- POC et Choix des solutions (RFI & RFP: avec 7 éditeurs candidats)
- Implémentation et mise en œuvre
- Conduite du changement (Formation et coaching)
- Stabilisation

Le projet a été sponsorisé par les Directions comptable, des risques et du contrôle de gestion



3. RESSOURCES

- Ressources Internes: Métiers (Comptabilité-Consolidation, Risques et Contrôle de gestion), Direction de l'informatique (études, infrastructure et architecture)
- Ressources externes: Deloitte, TERADATA, SAP, IBM Cognos
- Profils divers:
 - Experts BI
 - Architectes techniques
 - MOA Métiers et SI
 - DBA (Administrateur de base de données)
 - Editeurs de logiciels



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Il s'agit d'un projet sans précédent (extraction et utilisation de données consolidées d'un modèle propriétaire) qui allie plusieurs solutions technologiques à forte valeur ajoutée. Les bénéfices sont identifiables à plusieurs niveaux:
- Mise à disposition d'un outil BI d'aide à la production quasi instantanée de restitution en 12 mois
- Mutualisation de 3 technologies déjà utilisées par le groupe:
 - Production rapide et rationalisation des restitutions hors SI de consolidation afin ne pas dépendre uniquement de la solution propriétaire
 - Une implémentation rapide d'un projet complexe

L'ORÉAL

Reshaping opex management



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- **CONTEXTE:** Notre détail analytique des frais de structure devient inopérant pour challenger ce poste stratégique du P&L, avec la complexification au fur et à mesure du temps des flux croisés de refacturations: la direction générale exige au Budget 2019 un big bang complet de la lecture analytique des opex pour le prochain Budget !
- **ENJEUX:** MODERNISER, SIMPLIFIER et STRATEGISER le Pilotage des Frais de Structure: repenser toute la logique des flux via une matrice Gouvernance Fonctionnelle x Origine des Coûts qui replace la responsabilité («Ownership») des coûts par métier et origine au centre du levier opérationnel: un membre de Comex derrière chaque case de la matrice. Le tout ancré dans notre organisation (70 pays) et en 10 mois de projet (29 mars 2018 – 9 février 2020)



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Nouvelle Méthode développée pour le Projet, inspirée d'Agile, déterminante pour gérer efficacement complexité et pertinence:

- 3 grandes phases: Gap analysis, Organizational Changes, Restatements
- des sprints courts 15 jours: «ideation – develop & test – verify value»

La devise obsessionnelle du projet: «How do you eat an elephant, you cut it by pieces!»

- Le développement sur la plateforme Finance Groupe: #WeareFinance d'une page web dédiée à toute l'animation mondiale du projet
- Développement d'une stratégie forte de change management (toolkits et communication)



3. RESSOURCES

- Le dispositif projet imaginé va au-delà d'une simple équipe projet:
- Équipe projet: 1 chef de mission interne (background controlling) + 4 consultants + sponsoring fort du Chief Transfo Officer Finance
- 1 THINK TANK: CFO Groupe Adjoint + 3 CFOs stratégiques de Zone et Division + FP&A Director Groupe, réunis en comité de combat toutes les 6 semaines pour arbitrage et brainstorming.
- Le Réseau de Transformation Finance en Zones pour déployer avec les pays
- Co-pilotage Finance – RH à tous les niveaux

Objectifs du dispositif: inclusivité et création d'un momentum pour la communauté finance, feedback loop court et immédiat pour agiliser les outputs dans un timeline qui ne souffre pas les errements.



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Ce projet extrêmement complexe (5 MM EUR de frais, 70 pays, +600 entités, 71 % des 32.000 cost centers mondiaux modifiés, 17 % des 33.000 effectifs bougés, 100% des 50.000 cycles d'allocations SAP refondus et standardisés, l'ensemble des outils finance (10) adapté et redéveloppé),

a été mené en un temps record: 10 mois de projet ((design, build et roll-out terminé toutes entités) avec un impact majeur pour toute l'organisation: en refondant le P&L groupe, toutes les fonctions repensent leur pilotage des frais et des hommes; cette nouvelle matrice est un formidable levier pour anticiper stratégiquement toutes les évolutions futures de nos organisations. simplification (-30% cost centers) et harmonisation mondiale sont au rendez-vous.

La méthode imaginée et développée, saluée par toute l'organisation ouvre une ère nouvelle dans la transformation Finance dont l'organisation a été intégralement revue et positionnée au comité stratégique finance Groupe.



Buzz



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Apporter un accès ludique et dynamique à la donnée en complément du « book » existant, très complet (1000 liasses, 6 niveaux de hiérarchie, version papier et pdf) mais statique
- Objectif A-GI-LI-TE!
- Un accès à la donnée possible à tout moment sur tout support
- Des illustrations très parlantes des différents indicateurs
- Une exploration de la donnée sur mesure (fonction de drill down)
- Population cible: membres du COMEX et contrôleurs de gestion



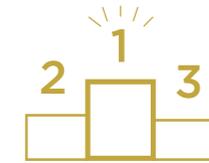
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- L'idée: réflexion sur les possibilités d'exploitation d'un outil de self BI
- L'équipe: constitution d'une équipe ayant différentes compétences
- La réalisation: mise en œuvre technique du projet, recette
- La communication: mise en place d'un plan de communication autour du projet et Go Live.
- La mise en production
- Les retours: premiers retours, demandes d'habilitations



3. RESSOURCES

- 6 acteurs
- 6 semaines pour mener le projet
- 6 K€ de formation



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Un projet mené en 1 mois et demi sur un périmètre important (1000 liasses, ~30 Md€ de CA)
- Un projet très bien reçu par les utilisateurs ciblés (COMEX)
- Une formidable dynamique d'équipe

SULO®

Sulo'finance



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- SULO Group est un spin off du groupe côté, Plastic Omnium, cédé au consortium composé de LATOUR Capital et BPI France le 18 décembre 2018
- La mise en autonomie de la direction financière est passée par 2 projets majeurs:
 - la mise en place de notre propre outil de consolidation & reporting
 - la création du département de trésorerie et son système de gestion de trésorerie et de paiements
- une deadline encadrée par un contrat de transition de service, PLASTIC OMNIUM a accordé un délai de 6 mois + 2x3 mois de prolongation activable
- Donc 2 projets majeurs que nous avons voulu innovants par le choix d'éditeurs non leader en France et une deadline encadrée par un TSA non négociable!!



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Séparer les deux projets majeurs et les cadencer dans le délai imparti, avec des contraintes différentes
- Trésorerie: département nouveau, pas d'expertise chez SULO, lancement du projet rapidement avec intégrateur pour nous aider à rédiger l'appel d'offres et décision du choix d'outils. Notre volonté de challenger la solution leader du marché, sans connaître ce métier ! Lancement en parallèle d'une «chasse» pour trouver notre trésorier
- Reporting: Dilemme de départ, lancer un appel d'offres ou reprendre basiquement l'application de PLASTIC OMNIUM en copier-coller. Assez rapidement choix de tester, ici aussi, les nouvelles solutions du marché en simplifiant l'existant du système PO. Spécifications détaillées rédigées en interne très rapidement et appel d'offres dans la foulée



3. RESSOURCES

- Sponsor: CFO SULO GROUP

REPORTING CONSO

- Interne
Contrôleur financier
Groupe et 1
correspondant SI
- Externe
ONESTREAM et un
intégrateur

TRÉSORERIE

- Interne
Trésorier et 1
correspondant SI
- Externe
TREASURY XPRESS et
un intégrateur



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- L'équipe SULO a pris l'option de travailler avec des solutions nouvelles alors que le choix de la sécurité aurait pu s'imposer eu égard à la «deadline» (se «débrancher» rapidement du système PO).
- Sponsorship & sentiment d'urgence: Projets novateurs et ambitieux portés par la direction financière auprès de la nouvelle maison mère avec une deadline non négociable
- Prise de risque maîtrisée pour la direction financière sur ces premiers projets structurants portés par «SULO stand alone» dans un délai imparti incompressible sur des sujets sensibles que sont la trésorerie, la consolidation statutaire et le reporting.
- De l'audace récompensée par le succès du go live dans les temps et l'adhésion des utilisateurs !!



Créer en 1 an un CSP Comptable, Paie, Support IT de 80 personnes opérationnel



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Pour anticiper la fin des quotas du sucre prévue fin 2017 (chute du cours du sucre de 50%) le Groupe Tereos a dû complètement se transformer

- En 7 ans, CA de 1,5 Mds à 4,5 Mds par croissance externe
- + 30% de production, nouveaux produits bio, agro alimentaires + nouveaux métiers de ventes marketing, R&D et de trading
- 2019, Renouvellement de 50% des équipes métiers de près de 50% et regroupement des fonctions métiers et BU dans un campus de 500 personnes en Ile de France.

Pour accompagner cette transformation, le Groupe a lancé début 2018, un projet de d'optimisation des fonctions support:

- Créer à Lille, un CSP Europe 80 personnes au service de 17 usines, 4500 salariés/utilisateurs ,27 entités juridiques sur les fonctions Comptables, Paie, IT

Enjeu immédiat: Assurer la reprise et la continuité des services IT , Paie et comptabilité avec 90% des ressources à remplacer et 50% de turnover dans les métiers



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- **1. Avoir une approche et une gestion de projet éprouvée CSP**
 - SPORTS Method (Site, Process, Organisation, Recruitment, Technology, Service)
- **2. Recruter pour le transfert et pour la reprise des activités**
 - Workshadowing reprise et transfert par consultants de transition
 - Recrutement de nouvelles équipes
 - Formation (soft & hard skill)
- **3. Utiliser des méthodes et des outils issus de l'industrie**
 - OBEYA
 - Management visuel permettant (Performance, Staffing, Qualité)
- **4. Améliorer et mettre en place de solutions IT**
 - Développement du RPA (AP, AR, GL, Paie), Dématérialisation des factures, Solutions de Workflow, SHAREPOINT ,TUTOS VIDEO



3. RESSOURCES

Ressources clés accélératrices d'implémentation

- Une Direction de projet experte CSP + un RPA / PMO
- Prestataires de transition pour compenser les départs et transférer
- Un mode recrutement task force : interne, chasseurs Société de portage
- (paie, comptable) Société de portage de ressources
- Des compétences métiers / IT et des Partenaires pour développer nos outils
 - Scan
 - Workflows
 - Office 365 (SHARE)
 - Et surtout RPA



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

En 1 an, nous avons construit une nouvelle organisation en assurant la continuité des services ...

- 75 % CDI - 50 recrutements
- 100 % clôtures à J+5
- +10% productivité : nbre factures frms/ETP

Taux d'anomalie < 1%

- Sur 4000 paies / mois
- Tickets IT non traités en 24h

... Tout en delivrant les fondamentaux d'un csp

- 500 documents de process / procédures
- Management visuel quotidien sur tous les processus
- 10 robots (renvoi de factures et relances clients, relance workflow, état de compte fournisseurs)

Lauréat 2020
Catégorie Rapidité



L'Oréal
Reshaping Opex
Management

Refonte complète en 10 mois du suivi analytique des frais de structure dans les P&L mondiaux, en réel et en tendance, avec une matrice croisée métiers x origine pour 70 pays et plus de 600 entités.



DFA | CATÉGORIE
AMBITIEUX

MEMBRES DU JURY

BARILLA

Bas Van Elst
Regional Finance Director - Western Europe

BEL

Sophie Lambert-Nicod
Finance/ LIFT Transformation Leader

DANONE

Alain Cobbaert
Finance Transformation - BI Program Director

ESSILOR INTERNATIONAL

Annick Ballet
Directeur reporting et projets

IPSEN

Mi-Wane Sallic
Finance Transformation

L'ORÉAL

Hélène Doré
Group Director of Change and Transformation

OWKIN

May Kang Yu
Head of Finance

SEPRO GROUPE

Nicolas Prefol
CFO

CREDIT AGRICOLE ASSURANCES

Clément Michaud
Directeur Financier

CANDIDATS

AIRBUS

ENGIE

**SOCIETE
GENERALE**

VEOLIA

camusat

**Schneider
Electric**

TUNNEL EURALPIN | LYON TURIN

AIRBUS

IFCT (Integrated Finance Closing & Transactional)



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Airbus Commercial Aircraft - CA 2019 = 55 Md€
- 4 pays historiques et 1 holding couverts par 5 ERP majeurs, tous différents
- Dans un contexte d'hétérogénéité et d'obsolescence d'ERP couvrant les opérations industrielles et la Finance, de montée en charge du CSP et de renforcement des règles de contrôle interne, Airbus Finance doit harmoniser et digitaliser ses processus et métiers (population finance 1.500)
- L'objectif du projet IFCT est de transformer l'ERP Airbus SAS Holding en 1 ERP unique «Central Finance» pour les opérations comptables et de clôture. Il s'agit de créer «One Finance», fédérant les équipes nationales, et servant plus efficacement toutes les fonctions de l'entreprise



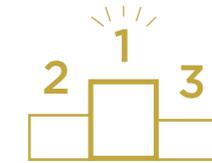
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- 2017: Un Core Model et une stratégie IT définie autour d'un ERP existant
- 2017 Un Proof of Concept pour démontrer la maturité de la technologie et l'applicabilité aux processus Finance Airbus
- 2018: Une Transformation de l'ERP Holding existant (S/4 HANA), amenant les bénéfices d'optimisation des processus et de capacité d'analyse des données (Data Lake Finance)
- 2019 - 2021: déploiement «Central Finance» transactionnel des 4 filiales industrielles (entités>10Md€)



3. RESSOURCES

- Des équipes technico-fonctionnelles développant leurs compétences en nouvelles technologies sur le projet
- Des équipes métiers transnationales et multi fonctionnelles (Finance, Logistique, HR, achats, ventes)
- Toute la communauté Finance inclue et pilote de la stratégie de conduite de changement (1.500 personnes)



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Des objectifs atteints et des gains mesurables: 1 Finance harmonisée et une accélération de la digitalisation des métiers
- Un planning ambitieux mais des engagements tenus
- Des technologies innovantes sur un périmètre complexe et de taille significative (central Finance transactionnel, complètement intégré avec les opérations industrielles)
- Une culture groupe «We are one» renforcée: 1 Finance transnationale mieux intégrée dans les métiers de l'entreprise

Un succès pour la Finance ET pour l'Entreprise



EVO Finance: une transformation culturelle



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Chiffres clés : 170M+ de CA, 2 900+ collaborateurs, 27+ territoires répartis sur 5 continents, 6 Business Lines
- Contexte : Emergence d'un nouveau business model / Maturité hétérogène de la fonction finance/ Projet global de transformation des fonctions support
- Objectifs : Création d'une culture financière autour d'un cadre et de processus communs / Pilotage plus performant : délais, fiabilité et traçabilité du reporting / Meilleure exploitation des données existantes



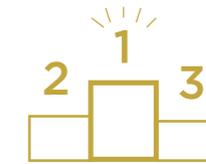
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Définition d'une feuille de route de la fonction finance et de l'architecture IS globale cible
- Choix de la solution EPM CCH Tagetik et des prestataires
- Validation d'un modèle de données conso-gestion unique, réallocations analytiques, et données issues du suivi opérationnel
- Définition de la stratégie de déploiement pour assurer un go-live en décembre, plan de conduite du changement



3. RESSOURCES

- Sponsors: DG et DAF groupe
- Externalisation de la gestion de projet AMOA et MOE
- Pilotage au niveau Excom avec une équipe projet resserrée autour des DAFs de Business Division et des Responsables Métiers
- Approche pragmatique pour impliquer des opérationnels dans les phases de design et de test selon leurs domaines d'expertise
- Relais régionaux pour un déploiement sur l'ensemble des territoires



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Un périmètre fonctionnel ambitieux : EPM aux fonctionnalités étendues (Reporting & consolidation, Budgets, Forecast, Cash report hebdomadaire, Analytical hub) en lieu et place d'outils Excel.
- Une création de valeur tangible à tous les niveaux de l'organisation: Profondeur et qualité du reporting / Cadre analytique partagé et cohérence opérationnelle / Diffusion d'une culture Cash
- D'importants défis pratiques relevés : projet mené entièrement à distance, dans un délai très court, courbe d'apprentissage élevée



My Portal ENGIE GBS



1. CONTEXTE ET ENJEUX

ENGIE est un groupe décentralisé, constitué de 25 BUs et de 170 000 collaborateurs. GBS regroupe les fonctions supports du groupe.

Éléments déclencheurs : Une complexité pour l'accès à nos services par nos utilisateurs (différents canaux mail, servicedesk, solution...) et ce pour chaque fonction support sans lien entre elles:

- Au détriment de l'expérience collaborateur et de l'orientation client
- Complexe et coûteux à maintenir
- Limitant les synergies entre les Business Supports

Objectifs:

- Améliorer l'expérience et faciliter le quotidien des collaborateurs ENGIE via un point d'entrée unique d'accès aux services GBS
- Améliorer la satisfaction client
- Repenser notre approche en terme de Service Management en l'abordant de manière transverse et unifiée
- Accroître notre performance en digitalisant nos services
- Contribuer au déploiement des services GBS notamment à l'international pour accroître la valeur aux bornes du groupe
- Renforcer l'identité ENGIE GBS



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Définition d'une vision commune GBS basée sur les meilleures pratiques, notre existant et nos spécificités
- Design Thinking intégrant un panel de clients et prospects GBS (BUs et Corporate, Manager et utilisateurs)
- Business Case et benchmark des technologies, sélection du partenaire technologique, de l'intégrateur et cadrage
- Lancement du programme My Portal et définition de la roadmap à trois ans déclinée en plusieurs projets coconstruits avec des BUs clientes

Promotion et déploiements clients progressifs par segments:

- fonctionnels (IT, Ressources Humaines, Immobilier, Achats, Finance)
- géographiques
- services souscrits



3. RESSOURCES

Sponsors:

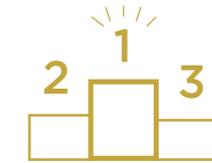
- Directeur des Ressources Humaines et Transformation et CODIR GBS

Équipes ENGIE:

- Program Management
- MOA & Expertise Métier (IT, Ressources Humaines, Immobilier & Logistique, Achats et Finance)
- Expertise UX

Partenaires externes:

- Design Thinking (Fjord)
- Editeur Servicenow
- Intégrateur de la solution Servicenow: ENGIE IT avec Accenture, DXC, Devoteam
- Plus de 150 personnes métier et informatique embarquées sur le programme My Portal



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

My Portal c'est:

- Un challenge technologique: My Portal est la première plateforme omnicanale Entreprise Service Management transverse et conçue en interne
- Une plateforme commune mais qui prend aussi en compte la diversité des contextes et des besoins Métiers et clients
- Une amélioration de l'expérience utilisateur grâce à un point d'accès unique
- Un levier pour la transformation transverse de GBS et de ses Métiers



Une révolution dans la collaboration digitale illumine la fonction Finance



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Une vie illuminée (Life is ON !): « Qui dit vie illuminée, dit vie alimentée, efficace et connectée. Et la vie devient plus riche et plus durable lorsque l'énergie devient plus sûre, plus fiable et plus efficace. Notre engagement est d'illuminer la vie (Life Is On) pour tous, partout et tout le temps » (Rapport Annuel 2018 - Schneider Electric)
- L'enjeu est de vivre cet engagement visionnaire vis à vis de nos collaborateurs et de nos clients internes, pour plus de collaboration, plus d'informations pertinentes en continu, et avec plus d'efficacité.
- Le challenge: le changement pour une collaboration digitale, collective et virale appuyée sur les outils collaboratifs de la suite Office 365 et Teams



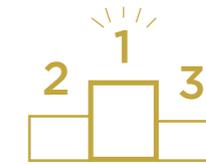
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- June 2017: Microsoft Office 365 est déployé chez Schneider Electric
- 2018: « Chaque réussite commence avec la volonté d'essayer » les premières expériences rapides et réussies deviennent virales
- Mai 2018- Août 2019: organisation de "forums" au sein de la fonction finance pour explorer et concevoir des cas d'utilisations pertinents et concrets
- Fin 2019: les forts taux d'adoption dans la fonction finance confirment la démarche virale...



3. RESSOURCES

- Une riche et productive collaboration d'hommes et de femmes des groupes Schneider Electric et Microsoft, avec une ambition pour innover et « illuminer » la vie de nos collaborateurs (financiers et non financiers)....
- En s'appuyant sur des nouveaux outils très simples à déployer et à utiliser et permettant un impact très rapide sur la collaboration et l'efficacité de nos collaborateurs
- Fort des premiers tests, nos leaders soutiennent très vite notre démarche, et deviennent de fabuleux sponsors



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

- Un projet ambitieux qui contribue à une meilleure collaboration au sein de la fonction finance, mais étendue de façon virale à nos leaders management et autres fonctions partenaires
- Une démarche facile à répliquer dans d'autres groupes
- Une volonté de partager davantage cette approche déjà reconnue par des organisations externes et le Wall Street Journal.



Plate-forme digitale finance



1. CONTEXTE ET ENJEUX

La plate-forme s'inscrit comme une nouvelle étape dans la transformation digitale de la direction financière. Elle représente les fondations qui nous permettent de tirer partie des nouvelles technologies et de réinventer l'expérience utilisateur de nos partenaires sans changer totalement le système d'information actuel

Les macros objectifs sont:

- de fournir à nos partenaires une expérience digitale, via des parcours ancrés sur la plate-forme, lorsqu'ils consomment les données et les services de la direction financière
- d'améliorer l'efficacité opérationnelle et de rationaliser le système d'information



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Les grandes étapes de la démarche:

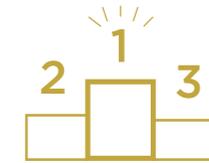
- Création d'une couche de données composée d'un data lake et d'APIs qui permettent une mise à disposition rationalisée des données des systèmes actuels
- Développement d'une couche digitale contenant des capacités digitales réutilisables (data viz, NLG, machine learning...)
- Construction de parcours utilisateurs qui s'ancrent sur la plate-forme
- Le sponsor du projet est le directeur financier délégué



3. RESSOURCES

Les équipes:

- IT mondiales de nos DSI,
- UX designer
- Les équipes mondiales des différents métiers de la direction financière
- Le Digital et Innovation Office finance



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Notre initiative

- Couvre l'ensemble des métiers de la finance et touchera à terme tous les consommateurs internes et externes à la direction financière de données et services finances
- Utilise une méthode innovante qui met au premier plan le « consommateur final »
- Des technos open source assemblées en briques pour accélérer les projets
- Fait collaborer l'IT et le métier de façon rapprochée



Document Management System



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les élément(s) déclencheur(s) ?

- Tunnel Euralpin Lyon Turin (TELT) est une société chargée par les gouvernements français et italien de construire (et exploiter) un tunnel sous les Alpes de 57,5 km avec un budget de 10 milliards d'euros environ. Dans ce contexte le risque de fraude et de corruption est très élevé.

Quels étaient les macro-objectifs ?

- L'objectif principal n'est pas seulement celui de mettre en place un système de stockage d'information et de diffusion des documents, mais plutôt celui de donner à la société un outil qui sécurise toutes les opérations principales que les collaborateurs sont tenus de faire en termes de passations de marchés, de gestion des contrats et d'approbation de documents de projet.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche ? (exemple : établissement du cahier des charges, POC, intégration, conduite du changement...)

- Le projet a débuté avec la publication des nouvelles procédures pour la passation de marchés. Ces procédures ont été conçues afin de réduire au maximum le risque de corruption dans la passation des grands marchés.

Qui était le sponsor du projet ?

- L'inspiratrice du projet est la responsable du Contrôle Interne et de la Gestion de Risques qui a conçu le système, défini les lignes guide et identifié les points de contrôle fondamentaux.
- Le sponsor est le Directeur Administration et Finances



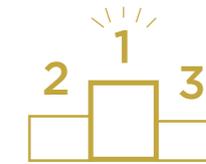
3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet ? (ressources interne et ressources externe)

- Le groupe de travail de TELT a été choisi personnellement par la responsable du Contrôle Interne et de Gestion des Risques parce que la cohésion et la collaboration sont plus importantes que les compétences en elles mêmes. L'intégrateur (la société SWORD) a été un partenaire aussi convaincu de l'extraordinaire du projet qui a mis en place des solutions très innovantes.

Quels étaient les profils de ces ressources ?

- Ce projet comporte des compétences très transversales : informatiques, ingénieries, juridiques, de gestion d'archives.



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Quels sont les résultats aujourd'hui ?

- Le DMS est en production, et pour tout le mois de février l'accès sera limité à un nombre restreint de collaborateurs de toutes les directions concernées qui auront la possibilité de saisir directement le groupe de travail et l'intégrateur pour résoudre toutes difficultés. Cette démarche permet de créer des compétences au sein de chaque direction qui pourront supporter leurs collègues pendant les premières semaines.

Quels sont les axes particulièrement forts de votre projet ?

- Une vision, une idée claire et forte, une équipe motivé et en osmose, un produit techniquement avancé et intégré.



Finance in motion



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Un périmètre de la Transformation Finance complexe : diversité des métiers (Eau, Propreté, Énergie) et décentralisation du Groupe (+2000 sites monde dans 49 géographies)
- Un paysage applicatif hétérogène dans les différents pays (dizaines d'ERP d'une multitude d'éditeurs différents)
- Des processus lourds et complexes issus de notre histoire
- Une fonction Finance (4300 FTE) qui produit avec excellence mais qui a du mal à se réinventer et attirer les jeunes talents

Un mandat : Accélérer la Transformation dans le Groupe avec une volonté de mener le changement et ne pas le subir !

Être plus moderne, plus simple, plus fiable, plus attractif, pour faire des financiers, les partenaires privilégiés des opérationnels à tous les niveaux de l'organisation.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Un programme sur 3 ans reposant sur 4 piliers (Talent, Process, Orga, Technologie), sponsorisé par le Directeur Financier Groupe.

Plusieurs phases :

- Élaboration de la feuille de route : cadrage, diagnostic, identification des indicateurs clés pour suivre les efforts de transformation et objectifs à 2021
- Plan de communication : création du réseau mondial transformation, marketing du programme et actions de communication
- Construction et suivi des plans d'actions pays (avec les 49 Directeurs Financiers monde) et celui du Corporate, sur les 4 piliers du programme
- Transition vers la Transformation continue : du mode "programme" au "mode de vie"

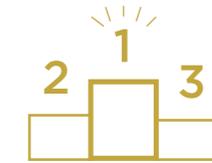


3. RESSOURCES

Ressources internes :

- Directeur Financier du Groupe comme Sponsor
- Équipe centrale de 5 personnes (profils anciens consultants avec compétences mixtes Finance et IT, et la RH Filière Finance Monde)
- Réseau mondial de 55 Leaders de la Transformation (profils Finance) et plus de 600 acteurs clés (Finance, IT)
- Directions Achat et IT Groupe contributeurs au programme

Ressources externes utilisées dans les différents pays pour la réalisation des projets en complément des équipes internes (cabinets de conseil ou sociétés de services)



4. POURQUOI DEVRIEZ-VOUS GAGNER ?

Ambition, engagement, enthousiasme, innovation, collaboration

Quelques réalisations marquantes sur 2019

- Un réseau social interne mondial de + 800 financiers
- 36% de femmes à des postes "exécutifs" en Finance (vs. 29% en 2018)
- 63 % des financiers monde avec un passeport digital (vs. 3% en 2018)
- Le Core Model Finance déployé dans 40 pays (vs. 19 pays en 2018) : 1 plateforme unique regroupant les référentiels avec Chatbot
- Une roadmap applicative Groupe finalisée avec des solutions SaaS choisies sur les processus clés et gouvernance associée : 2 éditeurs ERP, 1 éditeur process R2R, 1 pour Expense Claim, 1 pour Elab. Budgétaire
- 38 Robots dans 12 pays (vs 8 robots dans 2 pays en 2018)
- Awards Transformation (36 projets finalisés présentés en 2019) et plus de 25 projets en cours en ce début d'année 2020

Lauréat 2020
Catégorie Ambitieux



Airbus
IFCT (Integrated
Finance Closing
& Transactional)

Projet visant à harmoniser les processus et digitaliser les métiers avec la mise en place d'un système Central Finance Worldwide, intégré à toutes les fonctions de l'entreprise, et source unique pour un reporting Financier en temps réel.

Lauréat 2020

Projet de l'année



L'Oréal

Reshaping Opex Management

Refonte complète en 10 mois du suivi analytique des frais de structure dans les P&L mondiaux, en réel et en tendance, avec une matrice croisée métiers x origine pour 70 pays et plus de 600 entités.

DFA | PARTENAIRES

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Axway (Euronext: AXW.PA) aide les entreprises à mieux connecter l'ensemble de leur écosystème interne et externe via des solutions d'intégration hybride. Sa plate-forme Axway AMPLIFY™ permet d'accélérer la transformation digitale et d'innover en créant facilement de nouveaux services. AMPLIFY permet de combiner des modèles d'intégration traditionnels type MFT et EDI avec des modèles d'intégration modernes comme les API et l'intégration inter-applicatives grâce à plus de 150 connecteurs prédéfinis. Plus de 11 000 organisations dans 100 pays font confiance à Axway pour résoudre leurs problèmes d'intégration de données.

Au service des directions financières depuis plus de 20 ans, Axway Accounting Integration Suite permet aux entreprises de faire évoluer à des rythmes différents leurs modèles d'affaires et leur comptabilité. En s'appuyant sur AMPLIFY, les équipes en charge de l'inter-

prétation comptable peuvent plus facilement intégrer de nouveaux partenaires ou de nouvelles applications, exposer des services et des données en toute sécurité pour de nouveaux usages. Ainsi, les solutions Axway facilitent la transformation digitale, la prise en compte des évolutions réglementaires incessantes, la modernisation de l'IT et le passage au cloud.

Les clients d'AI Suite disposent d'avantages concurrentiels significatifs: adoption rapide des nouveaux modèles d'affaires et des schémas comptables afférents, réduction drastique des temps et des coûts de clôture, pistes d'audit immédiatement disponibles et données financières plus précises et transparentes pour des décisions mieux documentées.

Chaque jour dans le Monde, AI Suite génère plus de 5 milliards d'écritures comptables pour des clients tels que : BNPPARIBAS, SNCF, Société Générale, Carrefour, Malakoff -Humanis, ...

CHIFFRES CLÉS



Chiffre
d'affaires total
300 M€



Date de création
de la solution promue
1985



Nombre de
collaborateurs total
1885



Fondateurs
Pierre Pasquier



Date de création
de la société
2001



Principaux
actionnaires
Public
Groupe Sopra Steria

LES GRANDES ACTUALITÉS LES GRANDS CHANGEMENTS



1

Depuis 2019, l'offre AI Suite est disponible sur le Cloud. Cette nouvelle offre en mode souscription rencontre un grand succès avec déjà 7 clients. Elle correspond à une demande de réduction des coûts liés à l'infrastructure et sa gestion au quotidien, de fiabilité et de sécurité de plus en plus importante et de scalabilité pour prendre en compte les pics de production lors des clôtures.

2

Pour faciliter l'adoption et exploiter efficacement les nouvelles fonctionnalités des logiciels comptables sur le Cloud. Un moteur de transformation est nécessaire.

Axway fournira prochainement sur le Cloud des services de transformation, synchronisation, piste d'audit d'initialisation, recyclage des données qui permettront de réduire les délais et les risques liés à de tels projets de passage au Cloud.

3

LE CFO est sous pression. Contre la migraine du CFO, Axway propose de passer à un système d'information finance effervescent. Pour savoir comment faire et en connaître les bénéfices: rendez-vous le 31 mars 2020 à 11:00 pour un webinaire (disponible sur demande à l'issue).

VOS CONTACTS



JEAN-CLAUDE BELLANDO

Directeur Marketing
AI Suite
01 47 17 26 14
jcbellando@axway.com



CORINE PARISOT

Directrice Alliance et
Communauté AI Suite
01 47 17 26 14
cparisot@axway.com

CAS CLIENT #1

La Poste: Concerto



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Mise en place de SAP et intégration des flux RH et optimisation du système d'information. Besoin d'interprétation, de contrôle et d'agrégation des bulletins de paies pour 250 000 employés, des dizaines de codes de salaire et de cotisation sociale repartis sur 300 000 centres de coûts analytiques.
- Réorganisation de l'ensemble du service comptable et réduction des délais de traitement.
- Changement de statut juridique (de S.A à institution autonome de droit public) dans un contexte concurrentiel qui nécessite d'améliorer les performances et processus métiers, fonctionnels, applicatifs et techniques.



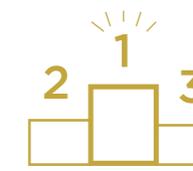
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Etape 1: Déploiement d'AI Suite pour traduire et traiter des transactions bancaires de 10 millions de clients.
- Etape 2: Réorganisation de l'ensemble du service comptable: 1 300 comptables et 12 000 bureaux de postes.
- Etape 3: Optimisation du SI comptable au sein de chaque unité opérationnelle. Une solution commune pour traiter les transactions des bureaux de postes, le personnel en charge du courrier et la gestion de la paie.
- Le projet est dirigé par la direction du service de comptabilité.



3. RESSOURCES

- Plus de 1 300 comptables internes.
- Une équipe projet Axway.
- Une équipe pluridisciplinaire proposant des compétences suivantes: comptabilité, ressources humaines, organisation, IT.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Augmentation de la vitesse opérationnelle: passage d'un rythme hebdomadaire ou mensuel à un rythme quotidien avec gain de temps sur le reporting mensuel, trimestriel et annuel ; optimisation à grand échelle de tous les processus métier.
- Amélioration de la qualité de la production comptable et financière sur des volumes très importants.
- Rationalisation de l'architecture technique, réduction des coûts d'infrastructure et de fonctionnement grâce à un environnement standard.
- La solution AI Suite très orientée métier reste accessible aux non-spécialistes. Elle est maîtrisée par les utilisateurs.

CAS CLIENT #2

Sncf: Copernic



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Déploiement d'un ERP incluant la comptabilité générale et la comptabilité analytique, couvrant 45 divisions de la SNCF.
- Absence de mécanisme d'acquisition et de transformation automatique des événements métiers en écritures comptables.
- Pas d'architecture garantissant l'intégration fiable entre les systèmes ERP et les systèmes des Back-Office métiers.
- Besoin de supporter d'énorme volume de données (2,5 milliards d'écritures comptables par an) et d'accélérer le processus de clôture.



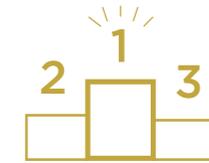
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Solution déjà connue par SNCF, qui a pu capitaliser sur ses expériences.
- Définition de l'architecture et déploiement des différents composants.
- Définition des flux de données (144 en phase initiale), chaque flux est supervisé par un responsable.
- Définition des règles de transformation.
- Chargement des référentiels (plan comptable, périodes comptables, ...).
- Mise en place des pistes d'audit.
- Projet dirigé par un Core Business Manager.



3. RESSOURCES

- Une équipe de la direction des systèmes d'information et des télécommunications (DSIT). Très forte implication du Core Business Manager.
- Equipe projet Axway.
- Disponibilité de l'équipe R&D d'Axway pour des évolutions produits.
- Les compétences mises en œuvre ont été : Techniques, Comptables et Organisationnelles.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Gouvernance des flux de données au niveau de l'entreprise, traçabilité de bout en bout (pistes d'audit).
- Très gros volumes de données : 94% des écritures comptables du groupe SNCF.
- Clôtures mensuelles en moins de 3 jours.
- Environnement robuste et fiable : «La plateforme est robuste et très fiable. Nous n'avons pas de problèmes majeurs avec elle. Je lui donnerai quasiment 10/10. Si seulement nos autres systèmes pouvaient fonctionner aussi bien ! »
- Le savoir-faire et l'implication des équipes Axway.
- Budget et délais respectés.

CAS CLIENT #3

Société Générale Insurance Russia



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Compagnie d'assurance basée à Moscou: 10^e groupe d'assurance vie en Russie créée en 2007.
- SGI Russia était confrontée à des risques opérationnels et de non-conformité élevés, dus notamment à la mise en place de nouvelles normes pour le secteur de l'assurance par l'État Russe.
- Augmentation drastique des contraintes réglementaires exigées par l'État Russe qui souhaitait rationaliser le secteur.
- Beaucoup de tâches manuelles à base d'Excel (80 fichiers Excel préparés manuellement, maintenance des macros Excel très lourdes, pas de pistes d'audits, Workflow 100% manuel).



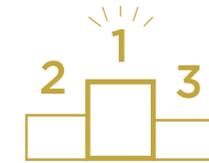
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Inventaire des systèmes, des flux et des processus en place.
- Définition d'une architecture cible, déploiement de la solution AI Suite.
- Création des différents référentiels, définition des différents schémas comptables, création des règles de transformation et d'interprétation.
- Connexion aux systèmes Back Office et comptable pour traitement automatique et supervision (via tableaux de bord) de bout en bout.
- Mise en place d'une solution de saisie manuelle, pour des opérations spécialisées et recyclage d'écritures.
- Le projet est sous la responsabilité directe du directeur général.



3. RESSOURCES

- Equipe projet Axway pour réalisation et transfert de compétences progressif aux équipes en place.
- Implication très forte du directeur général.
- Les compétences mises en œuvre ont été: techniques, comptables, métier-assurance.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Pérennisation de la société - Solution complètement opérationnelle en 9 mois.
- Prise en charge de plusieurs grands livres selon les normes comptables russes et normes IFRS.
- Automatisation, sécurisation et optimisation de la clôture comptable: 80% de diminution de la charge de travail sur les clôtures mensuelles.
- Mise en œuvre des pistes d'audit complètes avec traçabilité depuis l'événement métier jusqu'à l'écriture comptable.
- Agilité: diminution de 80% du processus de modification des règles d'imputations et facilité d'adaptation du plan comptable.

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

BlackLine est un fournisseur de solutions Cloud permettant aux entreprises de transformer leurs fonctions comptables et financières grâce à l'automatisation, la centralisation et la simplification de leurs processus clés, tels que la clôture comptable ou encore les processus inter-compagnies.

La mission de BlackLine est d'améliorer la qualité, la précision et l'efficacité des processus comptables en centralisant les différentes fonctionnalités clés de ces opérations sur une plateforme Cloud unique. Conçue pour compléter les ERP et autres systèmes financiers déjà en place, la plateforme de BlackLine aide les départements financiers et comptables des organisations de toutes tailles à améliorer leur efficacité opérationnelle, accroître leur visibilité en temps réel et veiller

à la conformité dans le but de garantir une gestion optimale de la clôture comptable de bout en bout. Cette approche intègre l'automatisation en temps réel : les tâches et les contrôles liés à la clôture financière sont effectués sur des activités quotidiennes, permettant ainsi d'assouplir le calendrier de la fonction comptable et d'augmenter la productivité des équipes. À travers le monde, les départements financiers et comptables d'entreprises de tailles et de secteurs d'activités variés font confiance à BlackLine pour s'assurer de l'exactitude de leurs processus comptables et de l'intégrité de leurs bilans financiers.

Le siège social de BlackLine se situe à Los Angeles, et compte de nombreuses filiales situées à Londres, Paris, Francfort ou encore Singapour.

CHIFFRES CLÉS



Chiffre
d'affaires total
\$289 M (2019)



Date de création
de la solution promue
2004



Nombre de
collaborateurs total
+ 1000



Fondateurs
Therese Tucker



Date de création
de la société
2001



Principaux
actionnaires
Public company (Nasdaq: BL)

LES GRANDES ACTUALITÉS LES GRANDS CHANGEMENTS



1

BlackLine est nommé par Gartner Leader du Magic Quadrant des Solutions Cloud de clôture financière publié en Septembre 2019.

Dans son rapport, Gartner positionne BlackLine au point le plus élevé de l'axe sur la capacité de mise en oeuvre pour la troisième année consécutive et souligne la pertinence de sa vision stratégique.

2

BlackLine a récemment publié une étude révélant que 75% des responsables financiers déclarent avoir totalement confiance en l'exactitude des données financières de leur entreprise, alors que seuls 38% des comptables partagent cet avis. BlackLine a remporté le prestigieux prix des Platinum PR Awards pour cette campagne. L'étude est disponible sur demande.

3

BlackLine est une plateforme ERP agnostique: cela signifie que nous nous interfaçons avec tous les ERP du marché. De plus, les solutions BlackLine sont désormais intégrées à l'offre SAP® Solution Extensions et à ce titre commercialisées par SAP. BlackLine complète donc les fonctionnalités offertes par les solutions SAP ERP Financials, qui incluent la solution SAP S/4HANA®.

VOS CONTACTS



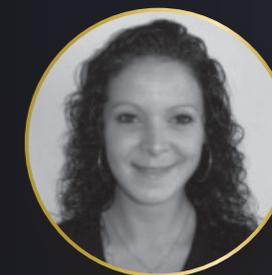
FRÉDÉRIC HUBY

Vice President
01 82 88 43 63
frederic.huby@blackline.com



LUCIE BORDELAIS

Regional Vice President
06 70 04 73 59
lucie.bordelais@blackline.com



ALEXANDRA CAMUS

**Senior Regional
Field Marketing Manager**
06 40 45 36 59
alexandra.camus@blackline.com

CAS CLIENT #1

Ubisoft – E-commerce Finance Foundations



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- UBISOFT connaît une croissance soutenue des ventes de jeux et contenus numériques dématérialisés.
- Pour accompagner cette croissance, UBISOFT a déployé en 2019 un nouveau paysage applicatif e-commerce pour supporter ses objectifs de vente en ligne. Parmi les applications mises en place: BlackLine
- Objectifs: décommissionner un parc applicatif vieillissant, automatiser la comptabilisation des ventes, avec la génération d'écritures automatisées au sein de notre ERP et la réconciliation des paiements entre les prestataires tels que PayPal, WorldPay, Xsolla, ... et nos applicatifs de Back Office.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Périmètre fonctionnel: ERP PeopleSoft, solution de Front Office e-Commerce, solution d'Order Management. BlackLine assurant la cohérence entre les différentes applications et la génération des écritures au sein de l'ERP.
- Le projet a consisté en la réalisation d'un PoC, suivi d'une étape de design, d'intégration et de test.
- Les sponsors du projet étaient nos VP Finance & Operations (pour les zones EMEA & NCSA)



3. RESSOURCES

Pour l'implémentation de BlackLine, nous avons une équipe constituée de:

- business analyst interne
- chef de projet interne
- 2 consultants BlackLine

Les consultants BlackLine avaient pour mission:

- communiquer les bonnes pratiques
- détecter les anomalies lors de la mise en place de la solution
- transmettre l'expertise sur les éléments structurant
- suivre l'avancement du projet avec les équipes interne



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Aujourd'hui, BlackLine permet la justification des comptes et la réconciliation automatique et journalière entre les ventes de notre Order Management System et les relevés de nos Payment Providers – ainsi que la génération automatique des journaux de perte et gain de change.
- L'automatisation de bout en bout permet d'envisager sereinement la forte croissance du nombre de transactions attendues dans les mois et années à venir.

CAS CLIENT #2

Saint-Gobain



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Saint-Gobain, le leader mondial de l'habitat durable, après avoir mis en place son réseau de CSP, s'est attelé à leur animation et à l'amélioration de leur efficacité. Plusieurs axes ont été identifiés :

- Digitalisation de la clôture comptable
- Centralisation et standardisation de la justification des comptes
- Renforcement du contrôle interne
- Amélioration de la relation CSP/Clients



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Le CSP Saint-Gobain USA a initialement opté pour BlackLine afin de répondre aux objectifs de rationalisation et d'automatisation. Il est vite apparu clair, après présentation, que l'outil pouvait aider l'ensemble du groupe à renforcer la qualité comptable et le de contrôle interne. Après avoir analysé les autres offres présentes sur le marché, Saint-Gobain a validé le choix de l'entité américaine. La couverture fonctionnelle, la modularité et le déploiement en mode Cloud/SaaS de BlackLine répondait aux besoins



3. RESSOURCES

La mise en œuvre de BlackLine a été très rapide : en une quinzaine de jours, la solution a été déployée au sein d'un premier CSP (quinzaine d'utilisateurs), via deux sessions de formation Webex. Les utilisateurs ont également la possibilité de consulter des formations en ligne sur le site de BlackLine, ou, si besoin, s'adresser directement au service support. En moyenne le déploiement complet d'un CSP a demandé environ 6 mois



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- BlackLine permet d'harmoniser et d'automatiser les processus de justification de comptes. Saint-Gobain bénéficie désormais d'un niveau de traçabilité intégral qui répond aux demandes des audits interne et externe (qui ? quand ? etc.). La solution aide les commissaires aux comptes à travailler plus vite et plus efficacement, ce qui a une incidence positive sur la maîtrise des coûts comptables.
- Les directeurs de CSP sont désormais en mesure d'harmoniser les méthodes de justification de comptes et de mieux anticiper et préparer leur clôture financière. Les CFO des sociétés clientes du groupe apprécient la solution car elle les aide à mener à bien leur mission de suivi et de contrôle des justifications de comptes, et elle leur facilite la tâche pour leur revue des comptes de bilan.

CAS CLIENT #3

Symphony RetailAI



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Symphony RetailAI, fournisseur mondial de plateformes décisionnelles, de solutions et d'informations pour la grande distribution, avant la mise en place de BlackLine faisait face à des enjeux clés pour sa clôture comptable :

- Délocalisation d'une partie des équipes comptables dans un Centre de Services Partagés
- Pilotage et contrôle des opérations de clôture sur les 32 entités du groupe
- Amélioration de la qualité des données financières pour le management et les actionnaires



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHÉ

La solution BlackLine a été dans un premier temps testée sur trois sites pilotes pour en contrôler l'adéquation à nos enjeux et l'adhérence des équipes notamment dans notre CSP. L'outil a ensuite été rapidement étendu à l'ensemble des sites du groupe. Car le succès est au rendez-vous : les informations sont plus fiables et les équipes apprécient les avantages d'une réconciliation automatisée qu'offre BlackLine



3. RESSOURCES

Le projet a été assuré pour l'essentiel par des ressources internes. Pour que cette solution soit implémentée avec succès au sein de l'entreprise, deux personnes de l'équipe Symphony RetailAI Inde ont suivi une formation dispensée par l'éditeur aux côtés de l'auditrice interne. Ces trois employés formés dispensent à leur tour des formations aux différents utilisateurs de l'outil



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

Symphony RetailAI a automatisé son processus de justification des comptes et obtenu une meilleure linéarisation et répartition dans l'exécution des tâches mensuelles de clôture. La société a également diminué le temps passé par les équipes sur la clôture ainsi que les délais de production, libérant ainsi des ressources pour des travaux d'analyses à plus forte valeur ajoutée. Enfin, Symphony RetailAI a digitalisé 100% de son dossier de clôture supprimant ainsi classeurs, papiers et processus Excel®

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

C2FO est la seule place de marché au monde dédiée à l'optimisation de trésorerie. En fluidifiant les paiements entre un acheteur et ses fournisseurs de façon simple et innovante, C2FO garantit une amélioration des marges pour les acheteurs ainsi qu'une réduction des délais de recouvrement pour les fournisseurs de manière agile et flexible.

Depuis sa première transaction en mai 2010, C2FO a débloqué plus de 245 milliards d'Euros de fonds de

roulement et est devenu en quelques années le plus important pourvoyeur de trésorerie au monde après les banques. Basé aux États-Unis, C2FO est aujourd'hui utilisé dans plus de 170 pays au sein de nombreux secteurs. Le groupe en pleine croissance compte aujourd'hui plus de 400 collaborateurs repartis aux quatre coins du globe qui répondent aux besoins de plus de 350 000 entreprises adhérant au réseau C2FO.

CHIFFRES CLÉS



Nombre de
collaborateurs total
455 Collaborateurs dans 20 pays



Fondateurs
Sandy Kemper



Date de création
de la société
Janvier 2008



Principaux
actionnaires
**SoftBank, Mubadala Investment Company,
Allianz X, Temasek, Mithril Capital, Union
Square Ventures, Citi Ventures**



Date de création
de la solution promue
Mai 2010

LES GRANDES ACTUALITÉS
LES GRANDS CHANGEMENTS



1

C2FO a annoncé en août 2019 la clôture d'un cycle de financement de près de 180 millions d'Euros mené par le fonds SoftBank Vision Fund. Cet investissement vise à accélérer le développement de nouveaux marchés pour C2FO afin de permettre à davantage d'entreprises de toute taille d'accéder à du fonds de roulement de par le monde.

2

En octobre 2019, C2FO finalise l'acquisition de la plateforme de paiements anticipés la plus importante en Inde, Priority Vendor. Le réseau combiné C2FO + PV sera désormais en mesure d'améliorer le rendement des liquidités ainsi que de renforcer les chaînes d'approvisionnement au cœur de l'économie Indienne où le système bancaire est dépourvu d'alternatives de financement viables et pérennes.

3

- Au 1er Janv 2020, C2FO a déployé plus de 200 programmes mondialement dont 25 auprès de multinationales listées parmi les 100 plus importantes
- En 2019, C2FO a débloqué près de 30 Mds€ de fonds par le biais de règlements anticipés d'encours
- En 2019, la moyenne mondiale des taux de rendement enregistrés par les acheteurs investissant leur trésorerie dans les programmes C2FO était de 7,6% TAEG

VOS CONTACTS



ANTOINE TRÉPANT
Directeur Général France
antoine.trepant@c2fo.com



SANDY KEMPER
Fondateur & Chairman
sandy.kemper@c2fo.com



ANDREW BURNS
Vice-président Europe
andrew.burns@c2fo.com



ERIC STRIEGLER
Directeur Innovation Europe
eric.striegler@c2fo.com



KAREL KREJCI
Directeur Working
Capital Advisory
karel.krejci@c2fo.com



ANNA DONADELLI
Directeur Marketing et
Communication Europe
anna.donadelli@c2fo.com

CAS CLIENT #1

Costco - Programme d'escompte dynamique de marché



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Recherche d'une solution d'optimisation du BFR et de la trésorerie qui soit gagnant-gagnant pour Costco et ses fournisseurs
- Améliorer la relation acheteur-fournisseurs de manière continue
- Réduction des coûts et des risques associés à la supply chain
- Améliorer les rendements sur la trésorerie disponible
- Utiliser la trésorerie de manière stratégique sans aucune prise de risque supplémentaire



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHÉ

- Costco a réalisé une étude de type "Risk vs. Scale" afin d'évaluer 4 options différentes, chacune comparant les risques associés au déploiement d'une telle solution sur les opérations du groupe à l'échelle mondiale. Ces 4 scenarios étaient:
 1. NE RIEN FAIRE
 - 2 DÉVELOPPEMENT D'UNE SOLUTION D'ESCOMPTE DYNAMIQUE EN INTERNE: l'imposition tarifaire par Costco était trop risquée et il n'y avait pas assez de ressources en interne pour gérer le programme
 3. FACTOR/PARTENAIRE BANCAIRE: Costco perdait le contrôle de la relation et des conditions d'achat. Le coût de financement aurait aussi été trop élevé
 4. PARTENARIAT AVEC UN EXPERT DANS LE DOMAINE DE L'ESCOMPTE DYNAMIQUE: existence d'un réseau de fournisseurs déjà existant et une méthode tarifaire entièrement équitable puisque dans les mains du fournisseur



3. RESSOURCES

Le programme de Costco devait répondre à des critères spécifiques dont:

- La réduction des coûts administratifs
- Une utilisation minimale des ressources internes du groupe
- Générer un rendement attractif sur la trésorerie
- Délivrer une plus-value concrète pour les fournisseurs
- Répondre aux besoins de financement des fournisseurs

À cet effet, le programme a été principalement piloté par la trésorerie conjointement avec les achats ainsi que les fonctions finance et comptabilité. L'onboarding des fournisseurs a été intégralement assuré par les équipes de C2FO aussi bien en Europe qu'aux Etats-Unis



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Durant les 5 premières années, les paiements anticipés de Costco envers leurs fournisseurs ont crû de 186% de manière cumulée
- Les fournisseurs de Costco utilisant le programme recouvrent leurs paiements 22 jours plus tôt en moyenne
- Les taux de participation des fournisseurs continuent d'augmenter dans le long terme: dans la 6ème année du programme, la participation des nouveaux fournisseurs a augmenté de 141% et l'ensemble des participations fournisseurs a augmenté de 525% par rapport à l'année précédente
- Une plus-value économique importante résultant de l'amélioration de la marge brute du groupe
- Un rendement de 4-5% TAEG sur la trésorerie investie, sans aucune prise de risque crédit

CAS CLIENT #2

HP - Programme de paiement anticipé multi-devises



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Recherche d'une solution innovante garantissant un rendement attractif sur la trésorerie du groupe et répondant aux critères suivants:

- Utilisation des liquidités 'offshore' ne dégagant aucune rentabilité
- Flexibilité totale du déploiement de la trésorerie en fonction des besoins du groupe (ex: restrictions périodes de reporting)
- Solution multi-devises et soutien en langues locales sur la région Asie
- Conforme aux différentes règles associées au traitement de la TVA sur l'ensemble du globe
- Mise en place simple et rapide de bout en bout (pas d'intégration complexe avec SAP)



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Le programme HP-C2FO a débuté en Septembre 2016. Il a été mis en place en 10 semaines de manière décentralisée et en établissant de nombreuses connections SAP de manière non disruptive.
- Le programme a été rapidement adopté à l'échelle mondiale par les fournisseurs d'HP repartis dans plus de 148 pays. 34 devises différentes sont prises en compte dans le programme qui a libéré près de 3 milliards d'Euros en fonds de roulement durant les deux premières années suivant son lancement.
- En Mai 2018, C2FO et HP annoncent le renouvellement de leur partenariat pour 4 ans cette fois.



3. RESSOURCES

- Une collaboration stratégique entre le département de la trésorerie et celui des achats s'est rapidement mise en place. Cette collaboration avait pour but de soutenir les initiatives d'optimisation du BFR, de la trésorerie ainsi que les objectifs de réduction des coûts du groupe de manière récurrente afin d'améliorer l'EBITDA du groupe.
- Une importante collaboration transversale entre les CSP et la DSI s'est aussi instaurée durant les phases d'évaluation et d'implémentation du projet.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Un taux de participation des fournisseurs élevé et la capacité de soutenir l'intégralité de la supply chain d'HP dans le monde entier
- Une plus-value importante grâce à la position arbitragiste d'HP pouvant accélérer son DSO (amélioration de la trésorerie) tout en payant ses fournisseurs plus rapidement (amélioration de la marge)
- Outil avancé en termes de forecasting du DPO ainsi que du cash
- Négociation "automatisée" de milliers d'escomptes chaque jour
- Amélioration des process internes qui étaient préalablement manuels
- Conforme aux différentes législations mondiales sur les sujets TVA et comptabilité
- Connection simple, rapide et non invasive au système ERP du groupe. Mise en place d'un simple échange de fichier ne requérant pas d'intégration

CAS CLIENT #3

Philips - Programme d'escompte dynamique de marché



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Recherche d'une solution visant à améliorer l'EBITDA tout en complétant parfaitement le programme de reverse factoring existant
- Une plateforme soutenant les fournisseurs du groupe dotée d'un mécanisme de prix parfaitement équitable pour les fournisseurs
- Une solution mondiale soutenant l'intégralité de la chaîne logistique du groupe, particulièrement la Chine, l'Inde, les USA et l'Europe
- Une mise en place non disruptive pouvant s'intégrer facilement aux process ainsi qu'aux systèmes internes complexes du groupe
- Une solution motivant les équipes internes à accélérer le traitement et la validation des factures du groupe dont les délais d'approbation avoisinaient 30 à 40 jours



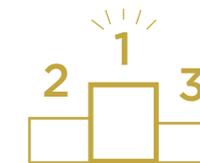
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- La démarche fut initiée par la direction financière de la fonction achats (VP Finance Procurement) ainsi que les équipes en charge du financement des fournisseurs (Supplier Finance Business Partner). Cette équipe a réalisé une étude complète des méthodes de financement de la supply chain existantes et s'est associée à la trésorerie du groupe pour présenter l'initiative au CFO du groupe. Celui-ci a rapidement approuvé l'initiative et en est devenu le sponsor
- Le projet a touché l'ensemble des acteurs internes de la supply chain de Philips dans le monde entier. Il a fallu un certain temps afin que tous les acteurs soient en phase sur les objectifs ainsi que les résultats attendus du programme
- Les équipes sollicitées dans la démarche furent: les achats, la finance (Finance Risk Management, Corporate Finance, Financial Planning & Analysis), la trésorerie, la DSI, la sécurité IT, la comptabilité, le département juridique et conformité, les CSP, le marketing



3. RESSOURCES

- Les fonctions achats et trésorerie de Philips ont collaboré de manière étroite afin de mener le projet à bien en s'assurant d'une intégration parfaite de l'initiative avec le programme de reverse factoring (Supply Chain Finance) déjà en place
- Philips a aussi étroitement collaboré avec les équipes de C2FO afin de communiquer les avantages du programme auprès des fournisseurs permettant ainsi une adhésion rapide et importante de ces derniers au programme



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Le programme de règlement anticipé des factures de Philips est un succès important car non seulement le programme a été déployé dans les temps et dans le respect du budget fixé en amont, mais les résultats ont été immédiatement perçus:
- Le ROI a été atteint en moins de 30 jours
 - Une part importante du CA achats du groupe (75%, équivalent à 6 milliards d'Euros) a été injectée dès le lancement du programme
 - 34% des fournisseurs répartis dans 133 pays ont adhéré au programme durant les 6 premiers mois
 - 6 déploiements techniques SAP réalisés conjointement avec succès

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Wolters Kluwer est un leader mondial des services et solutions d'information pour les professionnels des secteurs de la santé, de la fiscalité et de la comptabilité, des risques et de la conformité, de la finance et du droit. Chaque jour, nous aidons nos clients à prendre des décisions cruciales en fournissant des solutions expertes qui combinent une connaissance approfondie du domaine avec des technologies et des services spécialisés.

Wolters Kluwer a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 4,3 milliards d'euros en 2018.

CCH Tagetik accompagne la transformation des directions financières en leur permettant de fluidifier et d'accélérer leur processus de gestion et de consolidation statutaire. Avec CCH Tagetik, les entreprises bénéficient de la simplicité du cloud et de la puissance requise pour unifier la planification financière et opé-

rationnelle, raccourcir les processus de consolidation et de clôture, analyser instantanément les résultats, modéliser et comparer l'impact de différents scénarii métiers sur les états financiers, adapter les plans stratégiques, mettre à jour facilement les prévisions de déploiement, produire des états financiers et des rapports de gestion formatés et auditables, collaborer sur des rapports métiers et automatiser la publication et le reporting de direction. CCH Tagetik a pré-packagé l'intelligence financière de telle sorte que les directeurs financiers, les responsables de gestion financière et les cadres opérationnels puissent diriger l'intégralité ou plusieurs des processus au sein d'une unique solution logicielle. Plus de 1000 clients nous font confiance pour accroître leur efficacité, réduire leurs risques, réaliser des économies et améliorer leurs résultats.

CHIFFRES CLÉS



Chiffre
d'affaires total
**4,3 milliards d'euros de chiffre
d'affaires en 2018**



Nombre de
collaborateurs total
**Wolters Kluwer emploie
18 600 personnes dans le monde**

LES GRANDES ACTUALITÉS LES GRANDS CHANGEMENTS



1

La Plateforme de Transformation Financière unifie un puissant moteur de données, l'Analytic Information Hub (AIH), avec les processus financiers et opérationnelles. Les grands volumes de données sont transformés en informations exploitables, permettant à la Finance et aux directions métiers d'anticiper les risques et les opportunités et de piloter la stratégie au sein de l'organisation.

2

Les avancées en termes d'évolutions technologiques et d'analyse de données n'ont cessé d'augmenter les exigences sur le chemin du succès. L'IA peut à présent changer la donne dans la transformation de la fonction finance, c'est pourquoi CCH Tagetik lance son IA FINANCE LAB, un cercle de partage d'expériences, de visions et de convictions dans un cadre confidentiel.

3

CCH Tagetik est une plateforme unique adressant l'automatisation du processus de clôture et de consolidation statutaire. La solution offre des fonctionnalités de justification des comptes, une automatisation du processus, des contrôles et des écritures automatiques. CCH Tagetik gère les tâches complexes accélérant la consolidation et le reporting, dans tous les secteurs d'activités.

VOS CONTACTS



LAURENCE YVON

**VP Regional Director
France & UK**

laurence.yvon@wolterskluwer.com



VINCENT SALMON

VP Professional Services

vincent.salmon@wolterskluwer.com



**CATHERINE BEAUGÉ
DE LA ROQUE**

Directrice Marketing

06 61 91 08 24
catherine.beauge@
wolterskluwer.com



SÉBASTIEN ROMANO

**Consolidation Practice
Director**

sebastien.romano@
wolterskluwer.com



VINCENZO VITIELLO

Consulting Services Director

07 86 24 25 36
vincenzo.vitiello@wolterskluwer.com

CAS CLIENT #1

BNP PARIBAS: S'appuyer sur des données fiables et sécurisées



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Les contraintes réglementaires qui pèsent désormais sur les banques nous imposent d'avoir une granularité de plus en plus importante, y compris sur les résultats prévisionnels, et nous commençons à avoir des difficultés à gérer cette volumétrie dans nos outils traditionnels.
- Ensuite, nous avons besoin de mieux contrôler l'intégrité, la qualité de notre donnée et de mettre en place des contrôles automatiques dans nos applications.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Le premier déploiement que nous souhaitons faire de notre application Perseus, qui est donc basée sur la technologie CCH Tagetik, concerne les orientations budgétaires et l'élaboration budgétaire pour le groupe BNP Paribas. Nous avons mis en œuvre les possibilités notamment de projection, puisque nous révolutionnons la façon de traiter le budget pour BNP Paribas. Là où au niveau du central, nous collectons des budgets, nous allons projeter, avec des modèles qui ont été validés par chacun des métiers du groupe, les résultats avec des drivers, avec des pistes d'audit... et cela nous ouvre énormément de possibilités en terme d'analyse.



3. RESSOURCES

Nous travaillons avec des collaborateurs de CCH Tagetik et nous nous sentons accompagnés au jour le jour, dans la présentation de notre projet. Ensuite, comme nous l'avions pré-senti lors de la phase de sélection, nous avons la capacité de faire prendre en main cet outil par des personnes qui ne sont pas des profils IT.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

Nous avons trouvé une solution qui nous permet d'engager la transformation du management control au sein de BNP Paribas.

Béregère Poncelet, Head of Projects and Systems, BNPP

CAS CLIENT #2

Alcatel-Lucent Enterprise: Consolidation, Elaboration Budgétaire, planification et reporting avec CCH Tagetik



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Alcatel-Lucent Enterprise connaissait une problématique de fiabilité de ses données financières, ainsi que des difficultés à réaliser le reporting, la consolidation multi-devises et multi-normes comptables.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

ALE était convaincue par la pérennité de CCH Tagetik, sa forte présence à l'international, ses références clients, la définition des besoins fonctionnels liés aux métiers du groupe, la méthodologie projet proposée, l'engagement contractuel et l'approche financière. Alcatel-Lucent Enterprise a fait le choix d'héberger ses informations financières et tous les processus de reporting et de consolidation dans le Cloud.



3. RESSOURCES

La solution se connecte aux différents logiciels de comptabilité dans l'ensemble de leurs entités, puis donne une vision agrégée des informations financières du groupe. Ces informations sont ensuite insérées dans le rapport annuel. De plus, les éléments extraits de cette plateforme financière unifiée et sécurisée dans le Cloud peuvent servir de base de travail pour les auditeurs. La solution CCH Tagetik offre une fiabilité des données, ainsi qu'une simplification et une accélération des processus de reporting et de consolidation pour les équipes du groupe Alcatel-Lucent Enterprise.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

« Avec CCH Tagetik nous réussissons à établir notre reporting mensuel en 5 jours contre 10 auparavant, et nous avons gagné une semaine sur le temps nécessaire pour standardiser l'ensemble de nos rapports. De plus, cette solution dans le Cloud nous fait gagner plus de 2 mois pour clôturer nos comptes annuels. »

Bernd Stangl, Chief Financial Officer, Alcatel

CAS CLIENT #3

Manitou: Simplifier, Automatiser et sécuriser ses processus financiers



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Le Groupe Manitou est un groupe qui se développe très fortement avec de fortes ambitions et qui connaît une forte croissance sur ces dernières années, avec plus 40% de chiffre d'affaires et une organisation par divisions, qui peut créer un peu de complexité. Avant d'utiliser CCH Tagetik, nous utilisions Excel pour l'élaboration budgétaire et BFC pour la consolidation statutaire et la consolidation de gestion. Nous avons beaucoup de difficultés à récolter la donnée, à avoir de la qualité, des difficultés à pouvoir faire des simulations, les process étaient compliqués et lourds.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Nous avons commencé le déploiement de CCH Tagetik début 2018 par une phase budgétaire, et nous avons également déployé IFRS 16 pour l'ensemble du groupe.
- Nous sommes actuellement en cours de déploiement de la consolidation statutaire avec CCH Tagetik.



3. RESSOURCES

Ce qui nous a plu lors de nos échanges avec les équipes de CCH Tagetik, c'était en premier la motivation à travailler avec nous, leur capacité d'écoute, à comprendre nos besoins, et également leur professionnalisme qui est ressorti dans nos échanges avec l'intégrateur.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Aujourd'hui avec CCH Tagetik, nous avons une information qui est centralisée dans un seul endroit, les process sont bien structurés, tout est beaucoup plus rapide, et accessible.
- Pour une population qui n'est pas forcément très utilisateur d'Excel, comme les Sales, cela leur permet d'avoir un outil Web et de se connecter de n'importe où, n'importe quel support, et d'alimenter la base de CCH Tagetik.
- Des calculs qui pourraient être très compliqués dans Excel, nous pouvons les saisir très simplement dans CCH Tagetik, et ce de façon automatisée et sécurisée.

Tony Guilmin, Finance Corporate Director, Manitou Group

CAS CLIENT #4

Mersen: Simplifier le processus de consolidation



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Nous avons un outil peu flexible, qui était peu adaptable, ce qui fait que la réaction était de contourner, d'utiliser d'autres outils, et non pas l'outil principal de pilotage du groupe.
- Nous souhaitons simplifier et uniformiser toutes les tâches et processus de reporting pour nos utilisateurs, tout en maintenant un niveau élevé de qualité des données.



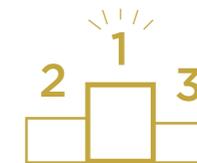
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Nous utilisons CCH Tagetik aujourd'hui pour faire la consolidation statutaire, dans 35 pays et 65 filiales, ainsi que pour l'élaboration budgétaire.
- Mersen à un reporting unifié, nous faisons la consolidation statutaire dans la même application que le reporting de gestion.
- Cela implique une certaine complexité mais sécurise la cohérence de nos données.



3. RESSOURCES

- CCH Tagetik est pour nous beaucoup plus simple que notre ancien outil, en terme de paramétrage, ainsi qu'en terme de gestion de l'architecture IT.
- La possibilité d'internaliser ces processus a été pour nous un élément clé de notre choix.
- La proximité des équipes de CCH Tagetik s'est révélée un atout majeur lors du projet mais aussi lors des évolutions futures de notre application.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Le gros avantage est la flexibilité, la capacité à s'adapter au business, à l'évolution de notre business et à l'évolution de notre groupe.
- La chose la plus positive est de voir la satisfaction de la communauté finance du groupe qui souhaite développer l'utilisation de CCH Tagetik en ajoutant de nouvelles applications ou fonctionnalités.
- Notre CFO est effectivement très satisfait du système car il comprend que nous pouvons nous adapter à toutes les situations, à toutes les évolutions... en s'affranchissant des problématiques techniques.

Thierry de Taeye, VP Group Accounting and Controlling, Mersen

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Tradeshift est une plateforme collaborative et un réseau BtoB permettant aux entreprises d'échanger des documents commerciaux et, au-delà, d'innover dans leur processus P2P. Tradeshift, c'est:

- 1 500 000 sociétés connectées à travers plus de 190 pays
- Plus de 500 clients dans le monde
- Plusieurs milliards de \$ de transactions échangées par mois sur la plateforme

- Conformité Chine: le seul acteur occidental à accompagner des clients dans la dématérialisation légale des factures en Chine
- Plus de 600 Millions de \$ de levées de fond
- Son siège social est basé à San Francisco avec des bureaux à Copenhague, New-York, Londres, Paris, Suzhou, Chongqing, Bucarest, Munich, Tokyo, Mexico City, Dubaï, Doha.

CHIFFRES CLÉS



Nombre de
collaborateurs total
1100



Fondateurs

**Christian Langg, Mikkel Hippe
Brun, Gert Sylvest**



Date de création
de la société
2010



Principaux
actionnaires

**HSBC, American Express,
Santander, Goldman Sachs**



Date de création
de la solution promue
2010

LES GRANDES ACTUALITÉS LES GRANDS CHANGEMENTS



1

Tradeshift Cash : Centré sur le fournisseur! Nous révolutionnons ce domaine en permettant un financement immédiat fondé sur l'analyse statistique de l'historique des transactions de notre réseau. La magie du réseau! N'avons plus besoin d'attendre le "Bon à Payer", en analysant l'historique nous pouvons évaluer le risque. "One click immédiat payment" vos fournisseurs adoreront et cela vous aidera à les embarquer. Cette solution permet de plus de diversifier les sources de financement, vous pouvez utiliser des fintechs, des banques ou vos fonds.

2

Nouveaux partenariats avec des entreprises telles que Wax Digital / Transfermate / Spendency / Coface / SIS Id... nous permettant d'adresser complètement la chaîne du Source-to-Pay en incluant l'analyse de la dépense, le sourcing et la gestion des contrats, le risque fournisseur et l'exécution du paiement dès la comptabilisation de la facture depuis Tradeshift. Proposez enfin à vos fournisseurs un guichet unique !

3

Effet «boule de neige»: Le pari de Tradeshift comme celui des réseaux sociaux est lié à notre capacité de fédérer de plus en plus de sociétés sur notre réseau. Avec 180% de croissance sur 12 mois glissant et 5.000 fournisseurs rejoignant la plateforme par semaine, ce pari est en passe d'être gagné.

VOS CONTACTS



CHARLES-HENRI ROYON

VP Sales EMEA
charles.royon@tradeshift.com



PIERRE MERAUD

Regional VP Sales
Southern Europe
pierre.meraud@tradeshift.com



BRUNO LABORIE

Senior Director Global
Alliances
bruno.laborie@tradeshift.com



MORAD LEDMAOUI

Alliances Director
morad.ledmaoui@tradeshift.com

CAS CLIENT #1

Air France



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- La solution de dématérialisation précédente n'avait réussi à connecter qu'une petite trentaine de fournisseurs
- Les autres factures étaient au format papier.
- Il n'y avait pas d'innovations apportées à la solution - Rachat par SAP.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Déploiement par entité
- 1200 fournisseurs enrôlés
 - Extension à l'international (Asie, notamment) et aux DOM-TOM ;
 - Proposer aux petits fournisseurs de l'escompte pour paiement anticipé



3. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Tradeshift propose une plateforme ouverte déclinant tout un écosystème de processus collaboratifs avec les fournisseurs.
- L'indépendance vis-à-vis de SAP/Ariba.
- Tradeshift offre un business model gratuit pour les fournisseurs.

CAS CLIENT #2

Groupe Suez



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Au début des années 2000, nous étions un des premiers groupes à mettre en place de l'EDI (Échange de Données Informatisé) en France.
- Identification de l'efficacité opérationnelle autour du traitement des factures fournisseurs comme levier de transformation de la fonction finance
- Difficulté d'enrôlement au niveau des fournisseurs avec la solution utilisée précédemment, mais impossible de faire machine arrière et de repasser au traitement papier
- Vraie ambition de dématérialisation des factures à 100% pour passer un cap
- Obligation de faire parvenir à l'administration française l'ensemble des factures clients avec l'arrivée de Chorus.



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHÉ

- Notre base fournisseurs a été analysée en profondeur afin de définir nos objectifs et la meilleure solution technique pour parvenir à notre ambition d'une dématérialisation à 100%.
- Nous avons déterminé ces objectifs avec Tradeshift pour pouvoir proposer des solutions techniques à la portée de chaque typologie de fournisseurs
- Mise en place d'un POC puis passage à un niveau plus industriel
- Tradeshift a fait évoluer son organisation en mettant en place un responsable global de l'enrôlement, qui chapeaute l'ensemble des modes de dépôt.



3. RESSOURCES

- Besoin d'être appuyés par les achats et par la finance. Il faut énormément communiquer avec le fournisseur, le rassurer, lever les craintes quant à une dégradation des conditions de paiement.
- Travail mené en collaboration étroite avec le fournisseur et les partenaires techniques.
- Equipe dédiée sur la partie enrôlement car le premier contact fournisseur est le point qui cristallise le plus de difficultés.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Fluidification et fiabilisation des comptes
- Redéfinition du rôle du comptable, débarrassé des tâches sans valeur ajoutée. Il peut se concentrer sur la relation fournisseurs, les problèmes de litiges ou sur le fait de s'assurer que les factures sont imputées correctement dans les délais de clôture.
- Recherche continue de moyens d'amélioration des systèmes et processus, comme par exemple l'amélioration du premier contact ou une recherche simplifiée du nom de l'interlocuteur IT pour démarrer le projet.

CAS CLIENT #3

Groupe Dahua



1. CONTEXTE ET ENJEUX

- Dahua est le principal fournisseur de solutions au sein de l'industrie mondiale de la vidéosurveillance. La société possède 37 succursales à travers le monde et réalise un chiffre d'affaires annuel de plus de 30 milliards de RMB (4 milliards d'euros).
- Au fur et à mesure de la croissance de son activité, avec un développement rapide et une augmentation des commandes de produits, Dahua a dû faire face à de nombreux défis fiscaux difficiles
- La gestion traditionnelle des factures avec TVA reposait entièrement sur un travail manuel.
- L'entreprise ne pouvait pas se concentrer sur l'authentification automatique des comptes, car il fallait souvent que des entités juridiques individuelles demandent des certifications individuelles, ce qui prenait du temps et demandait des efforts supplémentaires.



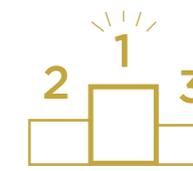
2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

- Grâce à la mobilisation des équipes Tradeshift, nous avons pu :
- Gérer une transition douce et efficace
 - Assurer la formation et l'adhésion des fournisseurs au projet
 - Digitaliser 100% du processus comptabilité fournisseurs



3. RESSOURCES

- Equipe dédiée de résolution des problèmes.



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

- Intégration du premier lot de fournisseurs de Dahua en seulement une semaine
- Collaboration plus efficace avec les fournisseurs en ligne
- Facturation en quelques minutes VS trois jours minimum par le passé. Amélioration de l'efficacité et rationalisation du processus de facturation.
- Efficacité de facturation des fournisseurs qui a augmenté de plus de 70 %, passant de deux minutes à seulement 20 secondes.

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Workiva est le leader mondial du Reporting Connecté et de la Compliance grâce à sa plateforme intégrée Wdesk. Plus de 3000 organisations dans 180 pays (entreprises de toutes tailles, institutions, agences gouvernementales) nous font confiance pour optimiser leurs processus, gagner en efficacité et sécuriser leurs données afin de faciliter la prise de décisions. Workiva accompagne les organisations et leurs

équipes dans l'évolution de leurs besoins en offrant un environnement collaboratif et sécurisé dans le Cloud. Nous connectons vos équipes, données et documents (présentations, spreadsheets, graphiques, etc.) sur une plateforme d'entreprise dans le but de réduire vos risques en simplifiant vos processus de reporting interne et externe. Pour plus d'informations sur notre société et notre solution, visitez le site www.workiva.fr.

CHIFFRES CLÉS



Chiffre
d'affaires total
244,3 millions USD - 2018



Date de création
de la solution promue
2010



Nombre de
collaborateurs total
1400



Fondateurs

**Marty Vanderploeg, Jeffrey Trom,
Joseph Howell, Matthew Rizai, Jereme Behar,
Daniel Murray**



Date de création
de la société
2008

LES GRANDES ACTUALITÉS
LES GRANDS CHANGEMENTS



1

En 2019, Deloitte et Workiva ont annoncé la mise en place d'un partenariat stratégique mondial visant à accompagner les Directions Financières dans leur projet de transformation. L'Europe et la France sont les prochaines étapes de ce partenariat avec de nombreux dispositifs communs prévus en 2020.

2

Future of Finance 2020:
Cette année encore Workiva participera au grand sommet annuel des Directions Financières aux côtés de Deloitte. Une occasion unique d'échanger avec le marché autour des grands challenges de la fonction et de présenter les dernières innovations technologiques de la plateforme Wdesk..

3

Pour la seconde année consécutive, Workiva se classe parmi les 100 meilleures entreprises où travailler selon Fortune Magazine. Ce résultat est le fruit d'une enquête menée auprès de 650 000 salariés.

VOS CONTACTS



JULIAN HOWE
Country Manager
julian.howe@workiva.com



LAURE DE SAINT GERMAIN
Market Development Manager
06 46 23 11 21
laure.desaintgermain@workiva.com



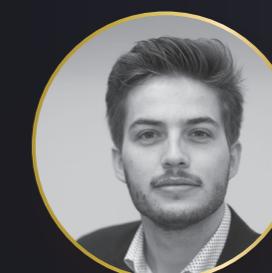
ANDROMEDA WOOD
Senior Director of Data Modelling
andie.wood@workiva.com



CHRISTIAN LALOY
Regional Director of Partnerships and Alliances - Southern Europe
06 16 32 06 30
christian.laloy@workiva.com



NICOLAS LETAVERNIER
Area Sales Director
06 17 03 74 42
nicolas.letavernier@workiva.com



VINCENT GUILLARD
Field Marketing Manager
06 87 07 15 00
vincent.guillard@workiva.com

CAS CLIENT #1

Criteo – Implémentation de Wdesk pour le Reporting Financier



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les élément(s) déclencheur(s) et macro-objectifs ?

- Volonté de simplifier les processus d'élaboration de rapports financiers (annuels, trimestriels) dans un contexte de cotation aux Etats-Unis, avec les exigences de la SEC (Security Exchange Commission)
- S'affranchir de tâches à faible valeur ajoutée (copier/coller)
- Faciliter et favoriser la prise de décisions



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHÉ

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche ?

- Mise en place d'une équipe projet
- Elaboration d'un cahier des charges détaillé et définition du scope
- Choix d'un outil de Disclosure Management

Qui était le sponsor du projet ?

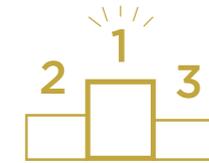
- Direction de la Consolidation & Reporting



3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet ?

- Equipe Reporting et Conso côté Criteo
- Equipe Workiva pour l'implémentation



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

Quels sont les résultats aujourd'hui ?

- Réduction considérable du temps passé à élaborer les rapports
- Beaucoup plus de temps passé à l'analyse

Quels sont les axes particulièrement forts de votre projet ?

- Une très bonne communication/collaboration entre les équipes Criteo et Workiva
- Une implémentation rapide

CAS CLIENT #2

Telefonica: Mise en place d'une plateforme de Disclosure Management



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les élément(s) déclencheur(s) et macro-objectifs ?

- Challenges de compliance: reporting SEC aux Etats-Unis, au format XBRL. Rapports concernés: rapports annuels et trimestriels.
- Faciliter le processus de reporting financier pour l'équipe se concentre d'avantage sur l'analyse et assurer une cohérence entre tous les rapports
- Volonté d'avoir une plateforme permettant de connecter la donnée financière sur l'ensemble des documents, feuilles de calcul et présentations tout en réduisant les différents risques liés



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHE

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche ?

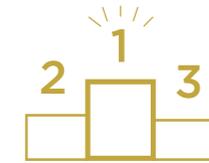
- Mise en place d'une équipe projet chez Telefonica au sein du département finance - 2016
- Identification des étapes majeures du projet
- Tagging XBRL avec les équipes Workiva
- Conduite du changement avec l'aide des équipes Workiva



3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet ?

- Telefónica: Reporting, Consolidation, équipe légale, Relations Investisseurs
- Workiva: équipe Professional Services



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

Quels sont les résultats aujourd'hui ?

- Implémentation rapide: 3 mois
- Onboarding rapide des 15 membres de l'équipe sur la plateforme avec un déploiement plus large à prévoir
- Intégrité de la donnée et réduction des risques

Quels sont les axes particulièrement forts de votre projet ?

- Etroite collaboration avec les équipes Workiva
- Etroite collaboration en interne entre la Consolidation/Reporting, le légal et les Relations Investisseurs.

CAS CLIENT #3

Dr Pepper Snapple Group - Digitalisation et harmonisation des Processus de Contrôle Interne



1. CONTEXTE ET ENJEUX

Quels ont été le ou les élément(s) déclencheur(s) et macro-objectifs ?

- Enormément de changements entre différents documents Word et matrices rendant le processus de contrôle très difficile et la donnée peu fiable
- Volonté de transformer le tracking manuel de + de 2000 contrôles effectué dans une feuille de calcul
- Le manque de transparence entre les équipes mais aussi dans le processus actuel
- Projet d'entreprise SOX* / Contrôle Interne



2. ETAPES CLÉS DE LA DÉMARCHÉ

Quelles étaient les grandes étapes de votre démarche ?

- Mise en place d'une équipe projet SOX/Internal Control
- Cahier des charges
- Identification d'un sponsor interne
- Scoping et choix d'outil (benchmark)



3. RESSOURCES

Quelles ressources ont été mobilisées pour la mise en place du projet ?

- Equipe SOX / Contrôle Interne chez DR Pepper Snapple Group
- Equipe Workiva: Solution Consultants, Professional Services



4. QUELLES ONT ÉTÉ LES FORCES DE VOTRE PROJET ?

Quels sont les résultats aujourd'hui / Axes forts ?

- Dashboards actualisés en temps réel et accessibles à 25 membres de l'équipe
- Gain de temps notable pour que les équipes se concentrent sur l'analyse et l'élaboration de plans de contrôle
- Plus de 740 000 documents centralisés et connectés dans la plateforme

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Zuora est le premier éditeur de logiciel SaaS, permettant aux entreprises de lancer simplement des business models innovants autour de l'abonnement et de la consommation à l'usage. La plateforme d'entreprise de Zuora est la seule solution qui automatise toutes les opérations d'abonnement en temps réel. Les entreprises de tous les secteurs d'activité peuvent lancer

de nouveaux business, passer de la vente traditionnelle de produits à l'abonnement, mettre en œuvre de nouvelles offres et de nouveaux modèles de tarification à la carte, acquérir de nouvelles connaissances sur le comportement des abonnés et innover sur des segments de marchés pour trouver de nouvelles sources de revenus.

CHIFFRES CLÉS



Nombre de
collaborateurs total
1300



Date de création
de la solution promue
2007



Date de création
de la société
2007



Fondateurs

Tien Tzuo, CEO et fondateur de Zuora

LES GRANDES ACTUALITÉS LES GRANDS CHANGEMENTS



1

Selon le Subscription Economy Index (SEI), les entreprises proposant des services basés sur de l'usage ou des modèles de consommation flexible, ont vu leur chiffre d'affaires croître 5 fois plus vite que les revenus des entreprises du S&P 500.

2

Zuora accompagne plus de 1000 clients dans le monde comme Doctolib, Ubisoft, Box, SNCF, Symantec, Philips, Total, Sage, Schneider Electric, Alcatel Lucent Enterprise, Ford, The Guardian et Zendesk.
Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.zuora.com.

VOS CONTACTS



PHILIPPE VAN HOVE
AVP Continental EMEA
06 38 73 31 45
philippe.vanhove@zuora.com



DAMIEN LYANT
Country leader France,
Belgium & Switzerland
06 27 14 77 35
dlyant@zuora.com

POUR ALLER
PLUS LOIN
AVEC

The Deloitte logo is a black circle containing the word "Deloitte." in white, sans-serif font.

Fort de l'expertise de ses 10 300 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit, risk advisory, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable. Deloitte intervient sur des problématiques diverses, allant de la fiabilisation des informations financières à l'accompagnement de ses clients sur leur développement stratégique.

Le but de nos équipes : assurer la bonne marche et la pérennité des clients du Cabinet, quels que soient leur taille et le secteur dans lequel ils évoluent. Chaque domaine requiert une expertise élevée, une forte pluridisciplinarité et une excellente capacité à assembler les compétences. Fort d'un réseau de firmes

membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 244 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service. Les métiers exercés au sein du Cabinet sont multiples et exigeants : c'est ce qui leur donne une telle richesse en termes de perspectives d'évolution. Deloitte investit massivement dans le développement du capital humain : formation, environnement de travail, parcours adaptés aux choix de vie de chacun, opportunités de mobilité interne... Nous vous ouvrons le champ des possibles.

NOTRE PARTENAIRE
PLATINIUM

The Blackline logo consists of a yellow square with a black grid pattern, followed by the word "BLACKLINE" in white, bold, sans-serif font.

BLACKLINE

NOS PARTENAIRES
GOLD



NOS PARTENAIRES
SILVER





FUTURE OF FINANCE

SAVE THE DATE

5 NOVEMBRE 2020

MAISON DE LA MUTUALITÉ

8:00 - 14:00



FUTURE OF FINANCE



