



在 ADP® 的帮助下实现 全面人力资源转型

Accor 集团旗下的酒店都有标志性名称，让所有旅行者一眼就能辨别：Sofitel、Novotel、Fairmont 和 Swissôtel 只是 Accor 酒店集团旗下的部分品牌，还有备受喜爱的 Ibis 品牌。该公司的根源可以追溯到 1967 年，在法国成立了第一家 Novotel 酒店。紧随其后，第二家酒店在瑞士开业，标志着该公司开启全球扩张。现在，Accor 遍及 110 多个国家 / 地区，拥有超过 5,000 家酒店和 40 多个品牌。

人才和文化数字服务副总裁 Fabrice Debilly 表示，该公司的 260,000 名员工被亲切地称为“爱心艺术家”。虽然 Accor 的核心模式专注于酒店，但该公司也经营共享办公空间、餐厅、酒吧和娱乐场所。

对 Debilly 来说，确保 Accor 的爱心艺术家专注于自己的工作并继续在酒店行业树立标准，这是他所在部门的核心使命。正因如此，他和团队在着手处理 Accor 的一个大型薪酬项目：在 ADP 的帮助下实现全面人力资源转型。

员工满意有助于公司顺利发展

Debilly 知道，确保员工满意对公司的生产力来说多么重要。但是，众所周知，酒店行业是波动性行业，每年流失率超过平均值的 50% 以上。在疫情期间，这一比例甚至更高，因此留住人才变得更加重要。要留住人才，一种更有效的方式是确保所有员工都能按时足额地领到工资。

Fabrice Debilly

Accor 集团人才和文化
数字服务副总裁

基本概况

-  **公司:** Accor 集团
-  **总部:** 法国伊西莱穆利欧
-  **行业:** 酒店
-  **员工人数:** 260,000
-  **产品:** ADP GlobalView®
和 Celergo®

要详细了解 Accor 集团，
请访问 group.accor.com



Debilly 说：“要从竞争对手中脱颖而出，这一点确实非常重要。您与员工之间的关系必须有非常健康、稳定的基础。基础是什么？基础就是工资，就是工资单。”

当酒店行业努力应对严重劳动力短缺时，留住各个级别的人才，这点对成功来说至关重要。Debilly 说：“您需要为这些人提供更加灵活、流畅的体验。实现较高的薪酬准确性，在正确的时间支付员工正确数量的工资并保证完全透明，这点非常重要。否则，他们可能会离开，甚至再见都不说一声。”

将所有员工汇集于一个全球系统

Debilly 在 Accor 的职责有一项特殊使命，就是在全球系统内统一 Accor 的薪酬。他说：“我负责全球人力资源转型计划，实施新的全球 HCM 解决方案 SAP SuccessFactors。第二个关键支柱是 ADP GlobalView 和 Celergo 在总共约 30 个国家 / 地区实施全球并行解决方案。”

目前，Accor 在处理薪资时供应商与国家 / 地区的比例几乎是 1:1，这意味着人力资源和薪酬部门要同时处理 40 多个不同的系统。他说：“我们当时只能依靠本地薪酬系统，从供应商的角度来看，几乎都完全不同。有时系统有点陈旧繁琐，有时过于依赖人工。大多数情况下，与财务系统或考勤系统等没有任何形式的接口。存在严重不一致。”

旨在全面精简薪酬的项目于今年从法国、英国和中国的团队开始。在此之后，计划 2024 年在更多国家 / 地区实施，整个项目于 2025 年完工。Debilly 说：“我们携手 ADP，真正构建一种现代、高效、灵活的方式，为酒店提供人力资源管理和薪酬服务。”

建立走向全球的案例

但是，要做到这点并不容易。要说服 Accor 的管理层投资全球薪酬，Debilly 需要做一些工作。当他首次提倡全球化方法时，没有得到热情的回应。“他们说 ‘不行，绝对不行。我们不想考虑这个方法。不是说这样不合理，而是太冒险了。成本有点高。我们不知道如何实现。”



我们携手 ADP，
真正构建一种现代、
高效、灵活的方式，
为酒店提供人力资源管理和
薪酬服务。”

Fabrice Debilly

Accor 集团人才和文化
数字服务副总裁





第二个关键支柱是 ADP GlobalView 和 Celergo 在总共约 30 个国家 / 地区 实施全球并行解决方案。”

Fabrice Debilly

Accor 集团人才和文化
数字服务副总裁

Debilly 的首要任务很明确。他说：“我想说，我的第一个任务，也可能是截至目前的主要成就之一，就是说服组织相信，既然我们在考虑真正实施一种新的人力资源管理方式、一种新的服务提供方式、一种新的运营模式；我们必须从一开始就考虑将全球薪酬与全球 HCM 高度整合。我成功说服领导层相信这就是我们要做的事情，让我的同事无比惊讶。

Debilly 证明，借助 ADP 的帮助，薪酬数据都是实时生成，故而可以随时进行访问，因此 Accor 领导层也越来越清楚地意识到冒险尝试全球薪酬可以带来什么样的收益。他说：“全球的主要推动因素是实施这种新的人力资源运营模式，以建立一种更加一致的同类做事方式。每天结束时，当您开始解释工作情况时，就不太难了。当然，我并不是说这很简单，但这绝对可以实现。”

Debilly 与 ADP 合作创建一个业务案例，展示走向全球流程。

“我们创建一个业务案例，向领导层解释我们在实施结束时会得到什么，从领导层、经理、员工等的角度出发，体验各是怎样的。ADP 的售前团队在帮助我们准确构建这种叙事方面发挥了重要作用。”

——Accor 集团人才和文化数字服务副总裁

Fabrice Debilly

与 ADP 的合作伙伴关系是项目未来成功的关键因素，特别是鉴于在推动全球标准化流程时，ADP 在遵守当地条例和法规方面具有经验。Debilly 说：“我想说，全球薪酬的实施显然是个国际项目。这意味着您有全球时间范围、全球化方法等。但是，每天结束时，每个项目都不同。您在越南、英国、澳大利亚等都这样做。每种体验各不相同，取决于当地 ADP 合作伙伴。”