



ADP® 如何在与 Forvia 的合作中关注员工与创新

“我们已经合作了 15 年，双方对彼此都了如指掌。”

Forvia 于 2022 年推出。乍一看，您可能觉得它是刚入行的小企业，但不要被外表欺骗了。实际上，Forvia 由汽车技术领域的两个知名品牌（Faurecia 和 Hella）共同创立，旨在最大限度地利用自己的专业知识，巩固他们在该领域的领导地位。所以，也就是强强联合。

这次合并的根源可以追溯到 Faurecia 和 HELLA 的起源。Faurecia 于 1914 年在巴黎郊区成立，专注于为有轨电车和城市地铁制造座椅。该公司后来成为世界十大汽车供应商之一。HELLA 于 1899 年在德国成立，凭借为汽车行业打造先进的照明和电子产品解决方案而闻名。在合并成立 Forvia 后，汽车技术领域的新全球领导者出现了。

现在，全球二分之一的汽车都配备 Forvia 产品。正如 Forvia 人力资源控制和人力资源信息系统的副总裁 Laurent Villemagne 所说，Forvia 主张“智行合一”。从照明和绿动智行解决方案，到安全创新的座椅和内饰，该公司的服务产品组合涵盖汽车行业的所有技术方面。因为市场遍布 39 个国家 / 地区，Forvia 的薪酬团队要处理繁重工作，特别是在一年前大规模合并之后。

基本概况

-  公司: Forvia
-  总部: 法国南泰尔
-  行业: 汽车零部件公司
-  员工人数: 140,000
-  产品: ADP GlobalView®

要详细了解 Forvia，请访问
www.faurecia.com



Always Designing
for People®

FORVIA
faurecia



我们花了大约十年时间在我们开展业务的所有国家/地区实施 GlobalView。但我们的工作获得了回报，现在 40 个国家/地区都集中在一个平台上。这次成功令人鼓舞。”

Laurent Villemagne

Forvia 人力资源控制和
人力资源信息系统副总裁

Villemagne 已在该公司工作了 21 年，但最初并非在薪酬部门。他说：“我最初在财务部门，因为我的专业不是人力资源，也不是 IT。我有金融学 MBA 学位。”但五年后，他受命设计人力资源控制网络，他在人力资源领域的职业生涯也由此开启。现在，Villemagne 正面临职业生涯中的一大挑战：将两家独立公司的薪酬系统无缝整合到一个统一的战略。

依靠长久稳定的合作关系

Forvia 与 ADP 的关系可以追溯到 Faurecia 时期。15 年前，当 Villemagne 和他的团队决定在 Faurecia 实现人力资源和薪酬系统的现代化时，他们向 ADP 寻求解决方案。Faurecia 当时甚至没有收集人力资源数据，因此 Villemagne 不得不从下到上对系统进行变革。他说：“我们决定为所有员工和所有国家 / 地区创建一个单一平台，因此我们选择了 ADP GlobalView。”

这项工作并不简单。他说：“我们花了大约十年时间在我们开展业务的所有国家 / 地区实施 GlobalView。”但我们的工作获得了回报，现在 40 个国家 / 地区都集中在一个平台上。这次成功令人鼓舞：“这个十年之后，我们决定进一步与 ADP 交付和集成的 HCM 套件 SuccessFactors 整合。现在，我们拥有与 SuccessFactors 整合的完整架构 GlobalView，两个系统采用一个界面；这是适合我们的员工、经理和人力资源的独特解决方案。”

Villemagne 说：“15 年前，公司内部没有人力资源数据。但现在，我们正在实施与 ADP 产品的全套整合。我们对此感到非常自豪。”

引入新成员：挑战和解决方案

2022 年，Faurecia 收购了德国汽车供应商 HELLA，在 Faurecia 现有 100,000 名员工的基础上增加了 40,000 名员工，这是令人兴奋的发展，但也给 Villemagne 和他的团队带来了一些重大挑战。

将 HELLA 的团队整合到 Faurecia，从而成立 Forvia，这个流程仍然持续采用 SuccessFactors。Villemagne 说：“第一步是整合 SuccessFactors 内的 HELLA 员工，因为 Success 是我们薪酬系统内的主宰。在此之后，我们需要逐个整合各个国家 / 地区。”



Always Designing
for People®



根据 Villemagne 的说法，最大的挑战是变革管理流程。“HELLA 的员工必须整合新流程，并整合 Faurecia 员工一直在使用的新 ADP 工具。从技术上讲，我们知道如何在 ADP 的帮助下实现这一点。”

变革管理要求所有相关方具有一定的适应性和灵活性。他说：“我们需要让员工和人力资源网稍微改变下习惯，以便接受新的解决方案。我想说，这是项目期间对我来说最难的部分：预测员工、经理和人力资源的培训和沟通需求，以便了解我们目前采取的行动及其原因。”

为确保该流程尽可能顺利，Villemagne 和他的团队依靠 ADP 在以前变革项目中的专业知识和经验。他说：“我们与 ADP 交流，看看如何以经济高效、快速的方式完成这种整合。我们还研究 ADP 的最佳业务案例，并向我们的经理和首席执行官展示，看看我们何时能够实现这一目标，以便未来整合 HRIS 基础设施。”

展望未来

Villemagne 相信，ADP 会在 Forvia 迈向世界的第一步中一直陪伴左右，就像 ADP 陪伴着 Faurecia 一样。Villemagne 说：“我们现已合作了 15 年，双方对彼此都非常了解。我们过去总说我们联姻了。”

联姻在部分程度上意味着比其他人更了解您的合作伙伴，并且与之同甘共苦。Villemagne 说：“我们非常了解你们的团队、你们的能力，我们知道如何做项目。我想说，你们也了解我们，因为我们是要求非常严苛的客户。汽车行业竞争非常激烈。因此我们要求非常严苛。因此，你们了解我们。”



我想说，你们也了解我们，因为我们是要求非常严苛的客户。汽车行业竞争非常激烈。因此我们要求非常严苛。因此，你们了解我们。”

Laurent Villemagne

Forvia 人力资源控制和
人力资源信息系统副总裁

