

## Modernisation des processus RH au travers de l'upgrade HR Access pour la Sacem



Catherine VERNHES,

Diplômée d'école supérieure d'informatique, Catherine Vernhes a débuté sa carrière en tant qu'analyste programmeur au C.I.E.P.S (centre international des publications en série), à l'Imprimerie Nationale puis au sein du groupe AUSSEDAT-REY. Elle a ensuite été chef de projet paie chez ICI-France et consultante pour ADP-GSI. Depuis 1999, elle est responsable MOA SIRH à la SACEM



La Sacem (Société des Auteurs, Compositeurs et Editeurs de musique) est une société de services, société civile à but non lucratif, gérée par les créateurs et éditeurs de musique. Elle favorise la création musicale en protégeant, représentant et servant les intérêts des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique. Elle a pour mission essentielle de collecter les droits d'auteur en France et de les redistribuer aux créateurs français et du monde entier.

### CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Le titre de notre projet est **ALICE** : **A**ctions pour un **L**ogiciel **I**nnovant, **C**ollaboratif et **E**volutif.

Par le choix de ce pentagramme, nous affichons une triple détermination. Tout d'abord, notre volonté d'**agir** pour mettre en place une réelle stratégie SIRH que nous voulons moderne, novatrice, évolutive et collaborative. Ensuite notre volonté de **rechercher l'innovation** pour mettre un outil performant au service de nos collaborateurs, de nos managers, de nos experts RH et de notre direction. Enfin, notre volonté de proposer à l'ensemble de ses utilisateurs un **SIRH collaboratif et des outils partagés** en soignant, notamment, sa capacité de restitution.

Nous voulons que la mise en œuvre d'ALICE, SIRH qui se veut structurant, nous amène à inventer de nouvelles relations entre les collaborateurs, les managers et la direction.

C'est par la mise en œuvre de self-services (possibilité pour les collaborateurs d'accéder à certains

éléments de leur dossier individuel et de le mettre à jour sous certaines conditions) et de workflows (actes de GRH automatisés ou dématérialisés, faisant l'objet d'échanges et/ou soumis à validation) que nous tentons de relever ce défi.

Nous concevons notre système de telle sorte que l'ensemble de ces processus informatisés décloisonne la fonction RH et lui permette de confirmer son image d'ouverture et de performance.

La mise à disposition de ces automatisations vise à permettre aux experts RH de se consacrer exclusivement à leur cœur de métier.

Le directeur des ressources humaines soutenu et suivi par toute son équipe milite pour cette évolution.

Celle-ci ne peut toutefois être rendue possible que par l'upgrade de notre ERP RH actuellement en production. Notre projet est donc soumis au pré requis technique de la migration de HR ACCESS V5 vers HR ACCESS suite 7.

Nous complétons cette montée de version par l'intégration des modules GTA et gestion de la formation dans

HR ACCESS actuellement gérés à partir de best of breed. La refonte fonctionnelle des processus d'évaluation et de GPEC est adaptée et étendue afin de bénéficier des possibilités de la gestion standard de HR ACCESS.

### LA RÉALISATION DU PROJET

Le projet ALICE se décompose de la façon suivante :

- migration technique de HR ACCESS de V5 en suite 7 avec une montée de version à iso-fonctionnalité pour la paie et la gestion administrative,
- intégration dans HR ACCESS de la GTA actuellement gérée sur ARCOLE CHRONOS,
- intégration dans HR ACCESS de la FORMATION actuellement gérée sur INSER,
- intégration des données de santé au travail et de gestion du handicap,
- refonte, remise au standard et paramétrage des modules de GPEC et d'évaluation,
- étude d'un profilage adapté à la fois

à un large partage du SIRH, à une gestion des rôles efficace et à la politique de confidentialité applicable aux données RH,

- création de self-service pour managers, collaborateurs et experts RH,
- mise en place des processus guidés suivants :

- en gestion : les coordonnées, les personnes à contacter, les données administratives, les demandes d'acompte, les demandes de badge, les documents officiels, les renouvellements des documents officiels,

- en GTA : les demandes d'absence, annulation d'absence, le planning d'absences, l'historique des absences, la consultation des soldes, le calendrier des activités, le badgeage auto-déclaratif, la nature des heures, les compteurs, l'affichage des pointages, le badgeage virtuel et l'imputation exceptionnelle,
- en formation : les demandes de formation et évaluations,

- en GPEC : la définition des objectifs, l'entretien d'évaluation, l'historique des évaluations et la mise à jour des compétences,

- étude et mise en œuvre d'une politique de purge des données selon les préconisations de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés,

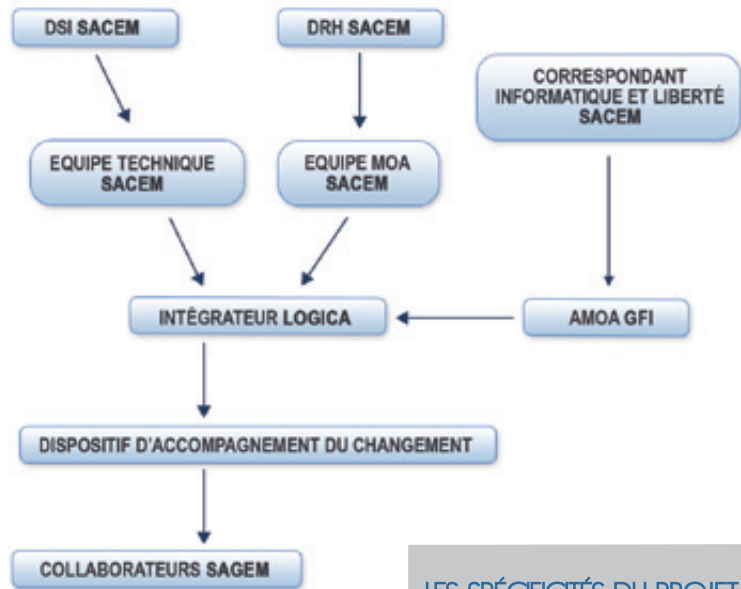
- enrichissement de l'infocentre transverse RH avec des données de formation et de santé au travail,

- paramétrage du module de DUCS pour permettre d'éviter la double saisie de certains bordereaux sur net-entreprise dans le cadre de leur dématérialisation (bordereaux URSSAF, attestation maladie, etc.),

- à terme (horizon 2013-2014), un bilan social individualisé simple sera mis à disposition sur ALICE.

## L'ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

ALICE est un projet « à deux têtes » piloté conjointement par la DRH et la DSI selon l'organisation suivante :



ALICE doit voir le jour en production en janvier 2013. L'ensemble des modules ouvriront à cette date mais les processus informatisés seront déployés progressivement pour une meilleure prise en main des collaborateurs.

En plus de la forte mobilisation des équipes RH internes, nous travaillons avec trois sociétés externes. MC2i pour le recueil des besoins et la rédaction du cahier des charges, LOGICA pour l'intégration et GFI pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage et de tierce recette applicative.

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

Nous souhaitons que le collaborateur soit placé au cœur de son système d'information.

Nous nous voulons fidèles au concept d'ERM (\*) afin que chaque salarié puisse prendre la main sur son dossier individuel informatisé sous le contrôle des experts RH.

Les données individuelles organisées, traitées, travaillées et analysées via le SIRH permettent l'alimentation d'outils de pilotage au service du directeur des ressources et du directeur général via des outils de restitution à faire évoluer, notamment à l'aide d'un infocentre RH.

\* *Notion d'ERM, Employee Relationship Management* : Ce concept est calqué sur la notion de CRM et met le salarié au centre du système. Il apporte au SIRH des fonctionnalités propres à valoriser le « capital humain ». Il cherche des critères mesurables pour définir la compétence, l'évolution et la performance des individus. Il vise à satisfaire au mieux les souhaits de chacun (horaires, congés, évolution professionnelle, etc.).

## LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES, CONTRAINTES DU PROJET ET SOLUTIONS APPORTÉES

La principale difficulté d'ALICE réside dans son planning très serré (11 mois pour la globalité du projet : études, réalisation et recette).

Nous assumons cette contrainte en appliquant une politique d'anticipation soutenue, un contrôle régulier du respect du planning et en veillant tout particulièrement à la motivation de toutes les équipes.

Deux points de vigilance sont à évoquer: Tout d'abord, la confidentialité, les données d'un SIRH sont sensibles et confidentielles. Son ouverture à l'ensemble des collaborateurs en vue d'un déploiement collaboratif nécessite une étude approfondie de chaque rôle applicatif et une gestion très rigoureuse de la confidentialité. Nous avons organisé des ateliers spécifiques et traitons ce point comme une finalité à part entière.

Ensuite, La conduite du changement : Alice devrait profondément modifier la vie des collaborateurs dans l'entreprise. Nous devons donc mettre en place une conduite du changement précise et attentive. Pour ce faire, un appel d'offre est en cours afin de mettre en œuvre un dispositif efficace (formation, e-learning, etc.).

## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

C'est dans l'intégration totale de la solution élaborée que nous avons une très forte attente. Tant sur le plan fonctionnel avec l'intégration dans HR ACCESS des modules de GTA, de gestion de la formation et de GPEC que sur le plan technique avec la suppression de nombreuses interfaces.

Nous attendons un retour sur investissement quantifiable au niveau de la production informatique du SIRH. Nous nous efforçons de concevoir un SIRH efficace et structurant en termes d'organisation et de qualité de vie dans l'entreprise de nos collaborateurs. Leur satisfaction est notre principale préoccupation, c'est donc l'objectif à atteindre pour que notre projet soit une réussite.

Enfin, nous avons à cœur d'élaborer un SIRH capable de s'adapter mais surtout de se renouveler malgré les contraintes imposées par le législateur en matière d'informatique sociale.

## FUTURES ÉVOLUTIONS DU PROJET ET PERSPECTIVES

Pour compléter sa modernisation des processus RH, la SACEM s'est récemment dotée d'une plate forme de e-learning (SYFADIS) et d'un outil de e-recrutement PROFILNET de RFLEX, interfaçables avec HRA suite 7. Toutefois, c'est dans l'enrichissement de l'infocentre et dans le développement des moyens de restitution que nous imaginons les évolutions majeures de l'avenir d'ALICE.

