

Développement d'une application iPad destinée au Top Management de Technip  
*Intégration de nouveaux modes de communication et diffusion (E-RH,  
équipe de travail virtuelle, réseaux sociaux, dématérialisation des documents RH...)*



Alain SOUNY

Alain Souny est un spécialiste des RH depuis plus de 15 ans. Après avoir évolué pendant 5 ans dans le secteur informatique en qualité de chef de projet, il a débuté sa carrière RH chez STMicroelectronics France (en charge de la gestion administrative / paie France) puis intégré le département SIRH mondiale de cette entreprise en tant que Directeur SIRH / Paie monde. Depuis 2010, Alain Souny est à la tête du département SIRH Groupe de Technip.

## Technip

Technip est un leader mondial du management de projets, de l'ingénierie et de la construction pour l'industrie de l'énergie. Des développements Subsea les plus profonds aux infrastructures Offshore et Onshore les plus vastes et les plus complexes, nos 30 000 collaborateurs proposent les meilleures solutions et les technologies les plus innovantes pour répondre au défi énergétique mondial. Implanté dans 48 pays sur tous les continents, Technip dispose d'infrastructures industrielles de pointe et d'une flotte de navires spécialisés dans l'installation de conduites et la construction sous-marine.

## CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Depuis 2008, Technip met en œuvre un programme stratégique de gestion des ressources humaines afin d'attirer, fidéliser les talents et développer les compétences de ses collaborateurs. Ce plan stratégique, concrétisé à travers d'un programme triennal appelé « HR Without Borders » (RH sans frontières) lancé fin 2009/début 2010, a permis **le déploiement de processus RH homogènes, standards, pragmatiques** et transparents pour tous les collaborateurs du Groupe Technip (évaluation de performance, people review, fidélisation des talents, plans de succession, mobilité interne, recrutement, plans de carrières, e-learning et référentiel mondial de données RH). Ce plan stratégique a également contribué à la création d'une **culture**

**commune de gestion des ressources humaines** au sein d'un groupe international issu de l'acquisition de différentes entités.

C'est dans le prolongement de cette première globalisation RH, qu'est apparue la nécessité de **donner au top management du groupe Technip une vision synthétique et agrégée des informations RH produites à travers ces processus** de gestion des ressources humaines.

Le département HRIS de Technip a ainsi décidé de mettre en œuvre une nouvelle solution (nommée **HReIS**) afin de mettre à disposition du top management un accès aux informations RH pertinentes de façon **simple, rapide et à tout moment**, y compris en mode déconnecté (off-line) et de tendre vers **plus d'éco-responsabilité** en allant vers le « 0 » papier conformément à la politique HSE du Groupe Technip, tout en garantissant

une sécurité des données en toutes circonstances, notamment en cas de vol de matériel.

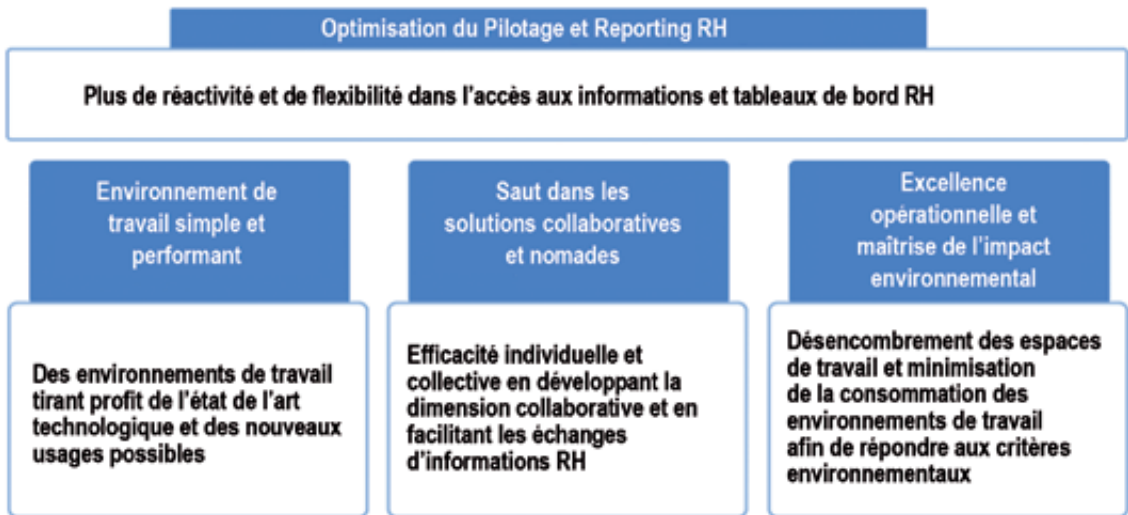
## LA RÉALISATION DU PROJET

**La réalisation du projet HReIS s'est structurée autour de 11 étapes.**

La première étape est représentée par la réalisation d'un constat par le CEO de Technip : « Le management de Technip n'utilise pas les outils et les données des ressources humaines ». En effet, l'accès à l'information RH est trop compliqué via les systèmes web et les informations RH ne sont accessibles qu'en mode connecté (impossible durant les déplacements, sur les chantiers, sur nos bateaux...).

La deuxième étape était **l'élaboration d'un concept répondant au besoin exprimé par notre CEO.**

Les enjeux du projet sont décrits dans le schéma ci dessous :



Suite à la définition de ces enjeux, nous avons défini les exigences fonctionnelles :

- Simplicité et convivialité de la solution
- Accessibilité en mode déconnecté
- Sécurité des données et des accès
- Performance du système

Les principaux décideurs du Groupe et les acteurs clés de la communauté RH seront les principaux utilisateurs de l'outil (le CEO et le DRH Groupe, les membres de l'EXCOM, les directeurs RH de régions, de pays et d'entités et les directeurs de régions). La troisième étape a été d'élaborer des maquettes avec l'outil Mockups. Nous avons ensuite élaboré le dictionnaire des données avec la prise en compte des juridictions locales pour certaines données (ex : la législation américaine n'autorise pas les données « date de naissance ») et une validation des données « utiles » au management.

Nous avons ensuite réalisé un **prototype de l'HReIS pour valider le concept fonctionnel et technique** avec le rendu des graphiques dynamiques sur iPad et la création d'une interface entre le Référentiel

RH Groupe (sous Unix) et l'iPad avec de l'XML crypté.

La sécurisation de l'application HReIS a également été une étape importante pour la sécurité des données et des flux de l'application et la sécurité de l'application sur iPad.

La septième étape était l'optimisation **de la performance du nouveau système**. Un calibrage des volumes de données à transférer sur une connexion 3G classique (synchronisation des dossiers de 3 000 employés et de l'intégralité du reporting en moins de 30 secondes en tâche de fond) a été réalisé ainsi qu'une compression de fichier XML sur serveur à l'émission afin de garantir des temps de réponses optimales. Une fois ces étapes validées, nous avons pu lancer le développement de l'application HReIS. Le développement a été réalisé en langage natif Apple pour plus de performance et de sécurité.

Ensuite, une qualification interne de l'HReIS a été réalisée par le département HRIS et le département Sécurité IT. Afin d'accompagner le déploiement,

nous avons élaboré un support e-learning avec un tutoriel composé de petites vidéos de démonstrations et un guide au format PDF.

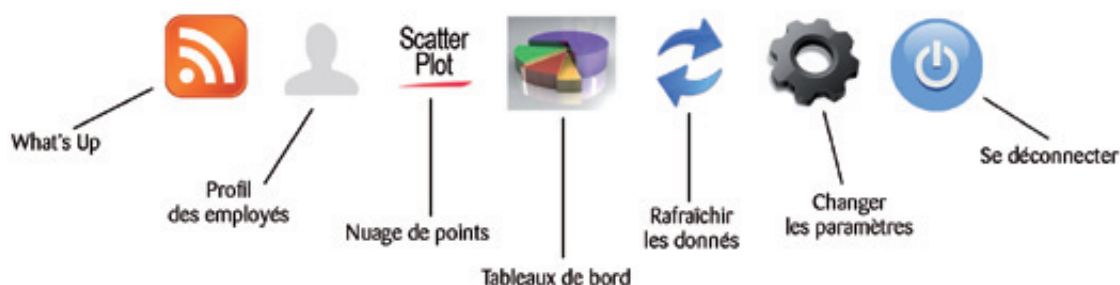
La livraison de **la première version de l'HReIS s'est déroulée en novembre 2011 pour le top management, en décembre pour le CEO et COMEX et en janvier 2012 pour les autres utilisateurs via un « Technip Store ».**

L'application HReIS concerne, pour la première version HReIS déployée, une cinquantaine d'utilisateurs sur iPad et plusieurs centaines pour la version Web. Elle concernera, pour la deuxième version HReIS à venir, plus d'un millier d'utilisateurs (~ 500 sur iPad, ~ 1500 pour la version Web).

L'application HReIS sur iPad est une solution composée de 4 modules donnant accès :

- A un "mur" façon facebook pour communiquer/échanger : « What's Up »
- Aux profils des employés : « Employee Profile »
- A des comparaisons de situations via une solution de nuage de points : « Scatter plot »
- Aux tableaux de bord RH : « HR Dashboard Reports »

La navigation se veut ergonomique et intuitive avec un menu récurrent en haut de l'écran proposant l'accès aux différents modules :



## Le module « What's Up »

Ce module offre la possibilité aux utilisateurs de communiquer et d'interagir à partir d'un « mur », un peu à la façon de Facebook. Il est ainsi possible de :

- suivre les mises à jour de dossiers des salariés sur son « mur » : promotion, ajout d'une nouvelle personne dans un plan de succession, etc.,
- commenter des mises à jour de dossiers d'employés,
- déclencher des événements tels que des demandes d'entretien, des revues de situation salariale, des mises en œuvre de plan de rétention...

## Le module « Employee Profile »

Ce module offre la possibilité de rechercher les employés via un moteur de recherche afin de visualiser les informations RH issues de la gestion de carrière. L'utilisateur peut ainsi à tout moment :

- visualiser les données de l'employé : données personnelles, informations contractuelles et emplois, informations Compensation & Benefits, plan de rétention, plan de succession, Career Talk,
- sélectionner, filtrer et déterminer les critères de recherche,
- sélectionner le ou les profils souhaités et naviguer d'un employé à l'autre.

## Le module « Scatter plot »

Ce module sert à calibrer et comparer les éléments de rémunération, de bonus et de salaire de base des employés. L'utilisateur peut ainsi :

- sélectionner sur la base de critères de recherche les employés ou groupes d'employés souhaités,
- visualiser sa sélection au travers d'une restitution sous forme de nuages de points,
- choisir les axes de la restitution et modifier la sélection d'employés.

## Le module « HR Dashboard Reports »

Ce module donne accès à des tableaux de bord RH que l'utilisateur peut manipuler directement avec son iPad. Il est ainsi possible de :

- sélectionner le type de graphique, les indicateurs, l'échelle de temps,
- visualiser les effectifs par région via des diagrammes circulaires,
- comparer différentes périodes, différents périmètres (2 régions entre elles, des entités entre elles d'une même région, etc.),
- afficher des courbes de tendance.

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

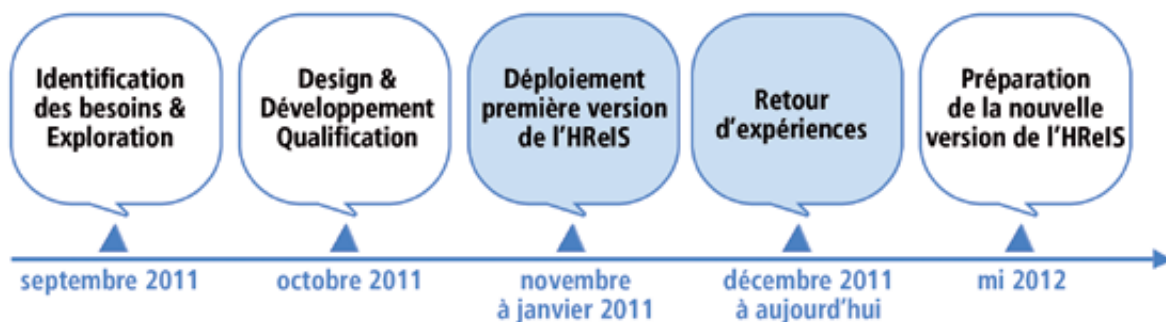
L'organisation du projet s'est appuyée sur une équipe pluridisciplinaire (management, ressources

humaines, informatique, sécurité) pilotée par le département HRIS du groupe Technip. L'équipe était composée du DRH du groupe, sponsor du projet, du chef de projet, d'un designer, de trois développeurs dont 1 prestataire externe spécialisé en développements sur iPad, de deux testeurs, d'un responsable sécurité IT, d'un spécialiste e-learning et de notre CEO, premier client de la marque !

La démarche projet retenue, en mode « laboratoire », a consisté à ajuster en permanence le périmètre fonctionnel de l'application HRIS en fonction de la plateforme technique, du budget et des contraintes de délais. Ceci s'est traduit concrètement par des itérations régulières pour arbitrer et valider chaque choix/solutions techniques, des recettes incrémentales évitant tout « effet tunnel », des points quotidiens (10 à 15 minutes) pour piloter le projet et des points de coordination et de validation toutes les deux semaines (1/2 journée) calés sur les jalons clés du projet.

Les moyens mobilisés pour le projet ont été contenus au sein d'une enveloppe de 50 J/H (20 J/H en ressources internes et 30 J/H en ressources externes).

Cette approche projet « agile » a permis de développer en moins de 2 mois la version première du projet HRIS :



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

La principale contrainte du projet HReIS se résume en l'obligation de résultat en dépit de contraintes fortes « qualité/coût/délais » et le caractère nouveau de la technologie iPad.

Une des principales difficultés du projet HReIS a été de concevoir une solution en l'absence d'outils standards sur le marché ou de développements équivalents dans les entreprises comparables. La réalisation de la solution HReIS a donc démarré sur un pari au niveau de sa faisabilité technique et de la pertinence de cette solution pour le management. Une société spécialisée en développement sur iPad a été sollicitée lors des développements de certains composants spécifiques à l'HReIS.

En rendant l'information visible et facilement accessible, une attention particulière a été apportée à la qualité des données. De même, la mise à jour des données a été imaginée de sorte à garantir à nos utilisateurs des informations les plus justes et récentes possibles.

Le mode « laboratoire » a été privilégié durant le projet afin d'optimiser les moyens alloués

en termes financiers et humains et ainsi éviter les contraintes « projet ». Nous avons privilégié un pilotage en mode « design to cost » en raison d'une enveloppe J/H fermée. Nous étions également contraints par les délais imposés par le top management pour disposer de la solution rapidement. Les contraintes de compatibilité pour afficher les graphiques dynamiques dans l'iPad ont nécessité de nombreux tests afin de trouver les solutions les plus adaptées en termes de performance d'affichage et de rendu graphique. Lors des tests effectués sur prototype, les solutions potentielles ont été testées et arbitrées.

L'éco-système d'Apple très fermé n'a pas été simple à appréhender et à maîtriser.

Les contraintes de sécurité des données, flux et accès étaient également très importantes. Etant donné la sensibilité des données accessibles via l'application HReIS sur iPad, 40 % des ressources ont été allouées à la sécurisation de cette application.

## LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

**« Une réponse à un besoin exprimé par le Top Management »**

En leur donnant un accès simple, rapide et sécurisé aux informations RH pertinentes.

**« L'accès à l'information quand j'en ai besoin »**

Les décideurs et acteurs RH clé du Groupe Technip sont amenés à se déplacer souvent (avion, train), à séjourner à l'étranger (chantiers, bateaux), et à siéger parfois en assemblée. Ils ont cependant besoin de pouvoir accéder aux informations indispensables à leur prise de décision. L'iPad s'est imposé comme la solution la plus adaptée en termes de réactivité et de flexibilité pour disposer d'un mini SIRH « embarqué ».

**« Totale autonomie dans la recherche d'information »**

Le Management s'affranchit de la dépendance vis-à-vis de certains collaborateurs (par exemple leur assistante) puisqu'il devient possible d'utiliser en mode autonome les données et études RH disponibles via leur iPad.

**« Une solution éco-efficace »**

L'autre aspect novateur consiste en la dématérialisation des informations RH telles que les données des employés et le reporting. En effet, l'application HReIS pour l'iPad permet de s'affranchir du réseau Technip (plus besoin de se connecter aux outils du SIRH) ni d'imprimer des rapports volumineux.

## RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Grâce au module HReIS sur iPad, les concepts, processus et données RH qui paraissaient complexes, pour ne pas dire obscurs, sont devenus accessibles au management, et par conséquent plus compréhensibles. HReIS a eu un rôle de vulgarisation de la fonction ressources humaines, en particulier concernant les processus de rétention, de gestion des talents, de people reviews, de plans de succession, etc.

**« Adoption de l'iPad par le Top Management en remplacement de leur PC et/ou support papier et vaincre la 'rupture numérique' du management »**

Le projet HReIS a permis d'introduire en quelques mois l'iPad dans les pratiques du top management de Technip. Ils l'utilisent désormais quotidiennement pour exploiter les indicateurs et tableaux de bord RH les plus à jour via l'application HReIS, que les utilisateurs soient au bureau, dans les transports, ou en assemblée. Ils l'utilisent également maintenant en remplacement de leur PC et/ou support papier pour gérer leur agenda, leur email, etc et communiquer les reporting obligatoires aux administrateurs (le « board »). Cela a permis de vaincre la "rupture numérique" du management.

L'objectif initial de garantir des temps de chargement des données sur une connexion 3G classique a été pleinement atteint. L'iPad permet un accès aux données du dossier d'un employé ou à un rapport RH en moins d'1 seconde et la synchronisation de la base de données de 3 000 employés en moins de 30 secondes en tâche de fond.

## FUTURES ÉVOLUTIONS DU PROJET ET PERSPECTIVES

Les évolutions de l'HReIS en cours de développement pour la deuxième version concernent la diffusion de l'intégralité du reporting RH sur iPad. D'autres modules d'HReIS ayant la volonté de supporter les processus RH du Groupe dans un mode encore plus collaboratif sont à l'étude tels que le module « Annual Social Data », le module Performance appraisal « offline » (pour nos milliers d'employés sur les bateaux), le module Succession Plan, le module People Review collaboratif, le module Comité de rémunération (pour les administrateurs de Technip) et le module CV (à partir des CV internes et de LinkedIn).

Des workflows sur iPad sont également à l'étude pour supporter les processus RH de promotions et augmentations de salaire, de mutations et de gestion des congés.

