

HR Access 3e, l'allié de la Délégation Générale pour l'Armement dans la gestion de ses personnels



A la recherche d'une solution globale

Le projet s'appelle « Chorus ». Un nom qui traduit la dimension humaine et collective du nouveau système d'information des ressources humaines de la DGA. Jean-Claude Le Roch, de la direction de projet, en explique la philosophie : « Avec HR Access 3e, nous passons d'une gestion administrative des personnels à une véritable gestion des ressources humaines, axée sur les emplois et les compétences. Il répond à notre souhait de mettre en place un système RH unique et partagé. Cette démarche s'inscrit dans le contexte de la réforme de l'Etat et de son corollaire, la modernisation de l'administration. » A tel point que le Délégué Général a joué un rôle décisif dans ce projet.

Aperçu

■ L'enjeu pour la Délégation Générale pour l'Armement

La gestion stratégique des ressources humaines (GRH) s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'Etat et de la modernisation de l'administration.

■ La solution

Mise en œuvre de la solution intégrée de gestion des ressources humaines HR Access 3e d'IBM (version intranet).

■ Les services IBM

Co-conduite du projet : étude de cadrage, études détaillées, paramétrage, déploiement de la solution, formation, installation de l'environnement technologique (serveurs IBM pSeries).

■ Le bénéfice

Evolution d'une GRH administrative vers une GRH axée sur les emplois et les compétences. Un référentiel RH unique.

La Délégation Générale pour l'Armement (DGA) est un acteur central du système de défense français. Ses missions : imaginer les systèmes de défense de demain et superviser la réalisation des programmes d'armement décidés par la France - comme le porte-avions Charles-de-Gaulle ou le Mirage 2000 - tout en coopérant avec les autres états européens. Fonctionnaires, militaires de l'armement, contractuels, ouvriers de l'Etat, ses 15 700 agents sont plus que jamais confrontés à un environnement complexe, mouvant et imprévisible. En mettant en œuvre la solution HR Access 3e d'IBM dans sa version intranet, la DGA donne à sa gestion des ressources humaines une dimension stratégique. L'intégration de la solution a été confiée à un « groupement » de sociétés de services comprenant notamment IBM Global Services.

« Outre la couverture exhaustive des fonctions RH, HR Access 3e d'IBM présente l'avantage de faire appel aux technologies les plus récentes. »

C'est une « solution globale » comprenant un progiciel et les services d'accompagnement, que recherchait la DGA pour ses propres besoins et ceux de la Direction des Constructions Navales (DCN), également concernée par le projet (29 000 dossiers en tout). « Outre la couverture exhaustive des fonctions RH, HR Access 3e d'IBM présente l'avantage de faire appel aux technologies les plus récentes. Nous sommes en mode « full Web » et cette solution intègre d'autres fonctions

intéressantes comme le « self service » ou le « workflow », commente Jean-Claude Le Roch. Mais si l'utilisation de l'intranet est un « plus » indéniable que constate la DGA, seule une infrastructure technique robuste en permet la généralisation. C'est l'IBM pSeries, la plateforme UNIX d'IBM, qui a été sélectionnée.

Retenu en décembre 2000, le « groupement » s'est consacré à la mise en œuvre, aux côtés d'une maîtrise d'ouvrage fortement impliquée, de l'ensemble des fonctionnalités d'HR Access 3e (sauf la paie et la gestion des temps et activités exclues de l'appel d'offres). A partir du cahier des charges fonctionnel réalisé par la maîtrise d'ouvrage, les consultants ont été chargés de mener à bien :

- la définition de la solution (étude de cadrage et études détaillées),
- le paramétrage,
- le déploiement de HR Access 3e,
- la formation des formateurs internes.

L'avantage du référentiel unique

L'avantage le plus important amené par ce nouveau système de GRH est le référentiel unique. Il comprend quatre volets : les dossiers individuels des agents, les emplois de référence et les postes, les compétences, la réglementation. Jean-Claude Le Roch insiste sur les apports de cette standardisation : homogénéité des procédures, fiabilité des données, respect des règles de gestion, économies d'échelle. Le changement est notable puisque la GRH était auparavant traitée par de nombreuses applications différentes.

La première version de Chorus, dite « expérimentale », a été mise en exploitation en janvier 2002. Dans les mois qui ont suivi, 2 000 fiches d'observation ont été transmises par

les utilisateurs. « Les spécialistes d'IBM Global Services ont toujours été réactifs, souligne Jean-Claude Le Roch. Les mises à niveau technique ont permis de satisfaire un grand nombre de demandes sans recourir à des développements spécifiques, à l'exception d'interfaces avec d'autres applications. Nous voulions impérativement utiliser HR Access 3e dans ses fonctions standard et c'est le cas. » Le projet s'achèvera en janvier 2003, conformément aux attentes de la direction des Ressources Humaines. Il deviendra alors l'outil de travail quotidien des 1 300 professionnels des ressources humaines de la DGA et sera progressivement étendu aux managers opérationnels. Les agents pourront y accéder ultérieurement par le biais de bornes interactives.

« Les spécialistes d'IBM Global Services ont toujours été réactifs. Les mises à niveau technique ont permis de satisfaire un grand nombre de demandes sans recourir à des développements spécifiques. »

Chorus transforme la relation entre la fonction Ressources Humaines de la DGA et les salariés qui deviennent des clients internes. Louis-Alain Roche, directeur des Ressources Humaines de la DGA, l'a voulu ainsi : « La préoccupation première des gestionnaires RH doit être les agents. Chorus doit faciliter le développement de cette relation avec la mise à disposition en temps réel de l'information, une plus grande automatisation des tâches à faible valeur ajoutée, le développement et la valorisation des compétences de chacun. »



© Copyright IBM Corporation 2003

Compagnie IBM France
Tour Descartes
2, avenue Gambetta
La Défense 5
F-92066 Paris-La Défense Cedex
Tél. : 0810 011 810
ibm.com/services/fr

IBM Belgium
Avenue du Bourget/Bourgetlaan, 42
B-1130 Brussels
ibm.com/services/be

IBM, le logo IBM et le logo e-business sont des marques de International Business Machines Corporation.

Les autres noms utilisés pour désigner des sociétés, des produits ou des services sont des marques ayant leur titulaire respectif.

Les références aux produits et services d'IBM n'impliquent pas qu'ils soient distribués dans tous les pays dans lesquels IBM exerce son activité. Toute référence à un produit, un programme ou un service IBM n'implique pas que seuls ces produits, programmes ou services peuvent être utilisés. D'autres produits, programmes ou services présentant des fonctions identiques peuvent être utilisés.

Ce témoignage montre l'utilisation faite par un client d'IBM des technologies/services d'IBM et/ou des Partenaires Commerciaux. De nombreux facteurs ont contribué aux résultats et bénéfices décrits. IBM ne garantit pas des résultats comparables dans tous les cas de figure. Toutes les informations mentionnées ici ont été fournies par le client et/ou par le Partenaire Commercial. IBM ne garantit pas l'exactitude de ces informations.

1^{er} trimestre 2003

Crédit photo : © DGA/COMM - F. Vrignaud - O. Guérin

Tous droits réservés.

Numéro un mondial des services informatiques, IBM Global Services a réalisé en 2001 un chiffre d'affaires de 35 milliards de dollars. Moteur de la croissance d'IBM, IBM Global Services réunit 150 000 collaborateurs dans 160 pays. Pour aider toutes les entreprises - de la PME à la multinationale - à optimiser pleinement leur système d'information, IBM Global Services propose une gamme complète de services allant du consulting au strategic outsourcing. En alliant la maîtrise des dernières innovations technologiques et l'expertise métiers, nos consultants aident les entreprises dans l'industrialisation de leurs processus ainsi que dans la conception, la mise en œuvre et la gestion de solutions e-business.