

**TECHNICIEN TERRITORIAL**

**CONCOURS EXTERNE**

**SESSION 2014**

**Réponses à des questions techniques à partir d'un dossier portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt.**

Durée : 3 heures

Coefficient : 1

**SPECIALITE : INGENIERIE, INFORMATIQUE ET SYSTEMES D'INFORMATION**

**À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :**

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation, ni signature ou paraphe.
- Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier** ne doit apparaître dans votre copie.
- Seul l'usage d'un stylo à encre soit noire, soit bleue est autorisé (bille non effaçable, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou pour souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.
- L'utilisation d'une calculatrice de fonctionnement autonome et sans imprimante est autorisée

**Ce sujet comprend 24 pages**

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué**

- Vous préciserez le numéro de la question et le cas échéant de la sous-question auxquelles vous répondrez.
- Des réponses rédigées sont attendues et peuvent être accompagnées si besoin de tableaux, graphiques, schémas...

**Question 1 : (8 points)**

- a) Quelles sont les différentes architectures techniques envisageables pour un projet de S.I.R.H. ? Cloud, hébergé chez l'éditeur, installé localement, etc....  
**(4 points)**
- b) Avantages et inconvénients, critères de choix (taille de la DST, budgets, architecture existante).  
**(4 points)**

**Question 2 : (2 points)**

Pour chacune des adresses IP suivantes : 145.245.45.225 et 202.2.48.149, indiquez :

- Sa classe adresse
- Le masque réseau par défaut
- L'adresse réseau

**Question 3 : (5 points)**

- a) Présentez les fonctionnalités d'utilisation d'un CMS en général et que peut-il apporter en termes d'organisation à la collectivité ?
- b) Quels sont les points forts du CMS Typo3 ?

**Question 4 : (5 points)**

- a) Citez 2 procédures à usage interne à la collectivité pouvant être dématérialisées.
- b) Citez 2 procédures pouvant être dématérialisées et impactant les relations avec des « partenaires externes ».
- Il s'agira également d'expliquer les précautions devant être mises en œuvre, ainsi que d'expliquer techniquement le fonctionnement des procédures.

**Liste des documents joints :**

**Document 1 :** Intranet Cour des comptes.

Site [www.antadis.com](http://www.antadis.com) - décembre 2013 - (1 page).

**Document 2 :** « Que signifie TCP/IP »

Site [www.commentcamarche.net](http://www.commentcamarche.net) - novembre 2013 - (5 pages).

**Document 3 :** Livre blanc. La révolution du Cloud's s'impose dans les S.I.R.H.

*Conseil/Capital Humain.* - mars 2013 - (5 pages).

**Document 4 :** Présentation de Typo3.

Site [www.adullact.org](http://www.adullact.org) - décembre 2013 - (3 pages).

**Document 5 :** Le casse-tête des logiciels R.H.

*La lettre du cadre territorial N°461* - avril 2013 - (4 pages).

**Document 6 :** Mon intranet.

*Mon intranet, solution d'intranet* - 2008-2013 - (4 pages).

**Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.**

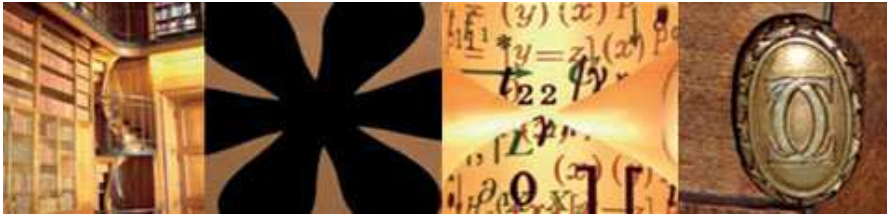
*Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet*

## Contexte

**Client** Cour des Comptes

**Technologies** XHTML/CSS/Mootools/Flash 10

**Disciplines** Conseil /Développement /Création graphique



C'est à l'occasion d'un appel d'offre public que la Chambre régionale de Paris de la *Cour des Comptes* a communiqué son souhait de mettre en place un portail intranet dédié à la gestion documentaire, basé sur le CMS Joomla.

Il s'agissait donc d'optimiser Joomla pour répondre aux besoins du portail intranet, que cela soit en termes de gestion avancée des droits utilisateurs, d'outil de gestion documentaire, mais aussi de mise en place d'un forum.

Le choix s'est donc porté sur la version 1.6 de Joomla, encore très jeune à l'époque, pour bénéficier de la gestion native des ACL.

Par ailleurs, l'une des exigences du projet nécessitait la mise en place d'un système de SSO permettant de connecter les utilisateurs depuis un annuaire *Active Directory* au portail intranet Joomla via un *LDAP*.

## Objectifs

Accompagner la *Cour des Comptes* sur l'arborescence, la navigation et l'ergonomie du portail au cours de multiples ateliers pratiques destinés à concevoir à la fois une charte graphique déclinable (mode *template*) et à préparer l'insertion des contenus.

Développer un plug-in d'authentification des utilisateurs en *SSO* et un composant de synchronisation des utilisateurs permettant de les mettre à jour par rapport aux groupes de l'*Active Directory*.

Mettre en place une solution documentée de création de contenu pour les différents utilisateurs du portail intranet, avec nombreuses sessions de formation de groupe pour accompagner le déploiement de la solution et sa mise en production définitive.

## Actions

- Tenue d'ateliers fonctionnels pour définir le zoning, l'arborescence
- Création de la charte graphique
- Mise en place et paramétrage du socle technique Joomla sur un serveur Windows IIS
- Développement d'un template paramétrable (couleurs, logo, etc.)
- Développement d'une [solution de SSO dédiée à Joomla](#) liée à un *Active Directory* (composant et plug-in)
- Création d'une carte de France en *Flash*, pour localiser les chambres régionales de la Cour
- Insertion des premiers textes, menus et modules pour définir une charte de création de nouveaux contenus sur le portail
- Rédaction de plusieurs documentations avec procédures détaillées de gestion du portail intranet, des droits utilisateurs, et de la création de contenus
- Accompagnement personnalisé avec de nombreuses sessions de formation de groupe pour les utilisateurs du portail intranet

## Que signifie TCP/IP?

**TCP/IP** est une suite de [protocoles](#). Le sigle TCP/IP signifie «**Transmission Control Protocol/Internet Protocol**» et se prononce «T-C-P-I-P». Il provient des noms des deux protocoles majeurs de la [suite de protocoles](#), c'est-à-dire les protocoles **TCP** et **IP**).

TCP/IP représente d'une certaine façon l'ensemble des règles de communication [sur internet](#) et se base sur la notion adressage IP, c'est-à-dire le fait de fournir une [adresse IP](#) à chaque machine du réseau afin de pouvoir acheminer des paquets de données. Etant donné que la suite de protocoles TCP/IP a été créée [à l'origine dans un but militaire](#), [elle est conçue](#) pour répondre à un certain nombre de critères parmi lesquels :

- [Le fractionnement des messages en paquets](#) ;
- [L'utilisation d'un système d'adresses](#) ;
- [L'acheminement des données sur le réseau \(routage\)](#) ;
- [Le contrôle des erreurs de transmission de données](#).

La [connaissance de l'ensemble des protocoles TCP/IP](#) n'est pas essentielle pour un simple utilisateur, au même titre qu'un téléspectateur n'a pas besoin de connaître le fonctionnement de son téléviseur, ni des réseaux audiovisuels. Toutefois, sa connaissance est nécessaire pour les personnes désirant administrer ou maintenir un réseau TCP/IP.

## Différence entre standard et implémentation

TCP/IP regroupe globalement deux notions :

- La notion de **standard** : TCP/IP représente la façon dont les communications s'effectuent sur un réseau.
- La notion d'**implémentation** : l'appellation TCP/IP est souvent étendue aux logiciels basés sur le protocole TCP/IP. TCP/IP est en fait un modèle sur lequel les développeurs d'applications réseau s'appuient. Les applications sont ainsi des implémentations du protocole TCP/IP.

## TCP/IP est un modèle en couches

Afin de pouvoir appliquer le modèle TCP/IP à n'importe quelles machines, c'est-à-dire indépendamment du système d'exploitation, le système de protocoles TCP/IP a été décomposé en plusieurs modules effectuant chacun une tâche précise. De plus, ces modules effectuent ces tâches les uns après les autres dans un ordre précis, on a donc un système stratifié, c'est la raison pour laquelle on parle de **modèle 'gn' couches**.

Le terme de couche est utilisé pour évoquer le fait que les données qui transitent sur le réseau traversent plusieurs **niveaux de protocoles**. Ainsi, les données (paquets d'informations) qui circulent sur le réseau sont traitées successivement par chaque couche, qui vient rajouter un élément d'information (appelé *en-tête*) puis sont transmises à la couche suivante.

Le modèle TCP/IP est très proche du modèle OSI (modèle comportant 7 couches) qui a été mis au point par l'organisation internationale des standards (**ISO**, *organisation internationale de normalisation*) afin de normaliser les communications entre ordinateurs.

# L'ADRESSAGE

## TCP/IP

C'est le protocole le plus répandu, notamment à cause de la circulation des informations sur Internet. Il définit des règles précises, appliquées sur tous les équipements chargés de transmettre les données. Ces règles sont regroupées sous le terme TCP/IP.

**TCP (Transmission Control Protocol)** se charge de découper les données en sections plus petites, **les paquets**, qui peuvent circuler indépendamment les uns des autres, tandis que **IP (Internet Protocol)** assure l'envoi vers la bonne destination.

### 1) Découpage

Avant d'être envoyées sur le réseau, les données sont découpées en paquets, chacun comportant une étiquette avec son numéro d'ordre, son adresse de destination ainsi que l'identification de l'émetteur.

Ce découpage est effectué sur l'ordinateur émetteur.

### 2) Aiguillage

Au cours du voyage, il peut arriver que les paquets n'empruntent pas tous la même route pour arriver à destination, notamment parce qu'un routeur (équipement de télécommunication) s'est rendu compte qu'un chemin est brusquement devenu saturé et qu'il valait mieux aiguiller quelques paquets sur une autre route.

### 3) Regroupement

Sur le site **destinataire**, les paquets n'arrivent pas forcément dans le bon ordre. Ils sont remis en séquence à mesure de leur arrivée grâce à leur numéro d'ordre.

## Adresse IP

L'adressage IP est basé sur le concept d'hôtes et de réseaux. Un **hôte** est tout ce qui peut envoyer ou recevoir des trames IP sur le réseau, comme une station de travail ou un routeur. Il ne faut pas confondre avec un serveur : clients et serveurs sont tous des hôtes IP.

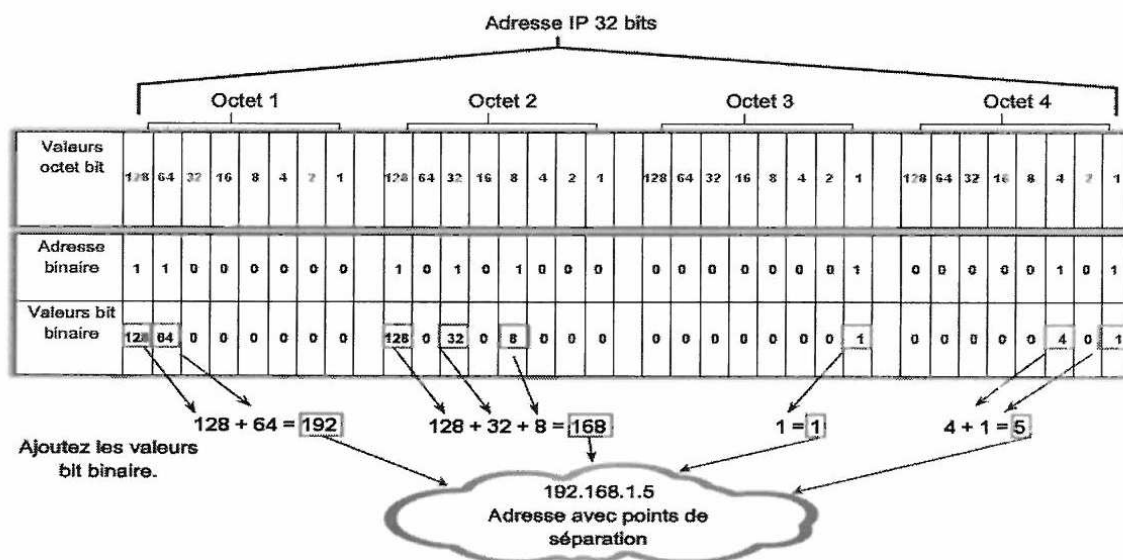
Les hôtes sont connectés entre eux par un ou plusieurs **réseaux**.

L'adresse IP de n'importe quel hôte est le rassemblement de deux choses:

- **adresse du réseau** où il se trouve
- **adresse personnelle** sur ce réseau

La taille de la partie adresse de réseau et de la partie adresse de l'hôte dépend du type de réseau où l'on est.

### Exemple d'une adresse IP avec les relations de calcul



Ces adresses sont codées sur **32 bits**, est sont représentées sous la forme de **4 nombres** compris entre **0** et **255** (valeur d'un octet) et séparés par un point, soit (par exemple).

Décimal	Binaire
<b>255.0.127.2</b>	<b>11111111.00000000.01111111.00000010</b>

On pourrait ainsi dire que les adresses IP varient de la plus **petite 0.0.0.0** à la plus **grande 255.255.255.255**.

Une adresse valide est dans la plage allant de **0.0.0.0** à **255.255.255.255**, soit un total de **4.3** milliards d'adresses.

## Routage IP de base

### EXEMPLE 1

Soit un réseau interne TCP/IP comprenant un segment Ethernet et trois machines. Le numéro de réseau IP de ce segment est **200.1.2**.

Les numéros d'hôte pour **A**, **B** et **C** sont **1**, **2** et **3** respectivement. Ce sont des adresses de classe **C**, ce qui permet d'avoir **254** machines sur ce segment.

Supposons que **A** veuille envoyer un paquet à **C** pour la première fois, et qu'il connaît l'adresse IP de **C**. Pour envoyer ce paquet, **A** aura besoin de connaître l'adresse **MAC** de **C**.

Le protocole **ARP** (Address Resolution Protocol) est utilisé pour trouver dynamiquement cette adresse.

**ARP** garde une table interne d'adresses IP et d'adresses MAC correspondantes.

Quand **A** essaye d'envoyer un paquet IP à **C**, le module d'ARP consulte sa table d'adresses IP et ne découvrira aucune entrée pour **C**.

ARP envoie alors un paquet spécial reçu par tous (broadcast), demandant l'adresse **MAC** correspondant à l'adresse IP qu'il connaît.

S'il n'y a pas de "time-out", cela signifie que la machine **C** a répondu en incluant son adresse **MAC** dans sa réponse, et le tour est joué.

**A** met à jour sa table d'adresse (ou table d'hôte) et peut envoyer son paquet.

## EXEMPLE 2

Considérons maintenant 2 réseaux Ethernet séparés et reliés par la machine **C**, fonctionnant comme un routeur.

La machine **C** agit comme un routeur entre ces deux réseaux.

Un routeur est un élément qui choisit différentes directions pour les paquets en fonction de l'adresse IP.

Comme il y a **deux** segments Ethernet séparés, chaque réseau a son propre numéro de réseau de classe **C**.

Si **A** veut envoyer un paquet à **E**, il doit d'abord l'envoyer à **C** qui peut faire suivre le paquet à **E**.

Ceci est possible car **A** utilise l'adresse MAC de **C** et l'adresse IP de **E**.

**C** va donc recevoir le paquet destiné à **E** et va le faire suivre en utilisant l'adresse MAC de **E**, soit parce qu'il la connaît, soit en faisant une requête ARP comme décrit précédemment.

Si **E** reçoit le même numéro de réseau que **A**, soit "**200.1.2**", **A** essaiera d'atteindre **E** de la même façon qui atteint **C**, par exemple, en envoyant une requête ARP et en attendant la réponse.

Quoiqu'il en soit, comme **E** est physiquement sur un fil différent, il ne verra jamais la requête ARP et le paquet ne pourra pas être délivré.

En spécifiant que **E** est sur un réseau différent, le module IP de **A** saura que **E** ne peut être atteint sans avoir été fait suivre par un nœud (élément reliant deux réseaux différents comme un routeur) de son réseau.



---

## Ces dernières années, le « Cloud Computing » et les produits « Software as a Service » (SaaS) associés ont connu un essor sans précédent.

Dans le domaine des ressources humaines, même si les systèmes ERP occupent une position encore dominante sur le marché, la croissance des revenus des solutions SaaS démontre bien que la tendance commence à s'inverser.

Les solutions RH en mode SaaS font désormais partie intégrante du paysage applicatif RH ; elles couvrent à la fois les domaines fonctionnels centraux aux RH et ceux plus spécialisés du recrutement ou de la gestion des talents. L'apparition de nouveaux acteurs tels que Workday et les rachats récents de Taleo par Oracle, de SuccessFactors par SAP confirment que le SaaS n'est pas un phénomène de mode mais bien une tendance de fond.

### Le modèle SaaS RH : les raisons d'un succès

Pour expliquer ce succès, les clients évoquent souvent les bénéfices générés par ces nouveaux types de solutions et le contexte dans lequel ils évoluent.

#### Des coûts considérablement réduits

Du fait d'un environnement où les DRH subissent une pression constante pour réduire les coûts, la dimension économique est bien évidemment devenue un des critères majeurs conditionnant le choix d'une solution RH ou d'une architecture associée. Dans ce contexte, la mise en place d'une solution Cloud générerait une réduction du coût total d'acquisition (TCO) pouvant aller jusqu'à 35%.

Cette économie de coût reposerait sur 3 principaux leviers :

- **Réduction de coût de matériel informatique** : la solution étant hébergée à distance (« dans le Cloud »), on évite de fait d'investir dans l'infrastructure : pas de serveur, pas de logiciel à installer, pas de réseau à étendre.
- **Réduction et maîtrise des coûts de maintenance** : les solutions SaaS étant maintenues à distance par l'éditeur, les activités de maintenance et de résolution des erreurs sont intégrées au prix versé à l'éditeur.
- **Réduction du capital engagé** : le coût de service couplé avec l'utilisation d'un logiciel SaaS devient une charge de fonctionnement maîtrisée (OPEX) et non plus une immobilisation (CAPEX) associée aux matériels d'hébergement d'une solution sur site.

Les DSI ne sont pas en reste en la matière : la mobilisation de ressources informatiques sur les SIRH se fait souvent au détriment du cœur métier de l'entreprise. Soumis à une pression sans cesse plus forte sur leur niveau de service et leurs coûts, ils ont de plus en plus tendance à s'orienter vers le choix du Cloud dans les RH.

#### Un modèle de service répondant aux évolutions économiques

Le Cloud offre d'importantes possibilités de faire évoluer les systèmes d'information vers des architectures plus agiles, permettant de répondre rapidement aux orientations du marché.

C'est également la garantie d'une flexibilité particulièrement appréciable pour les organisations qui ont des charges de travail variables et pour lesquelles la possibilité d'ajouter ou de supprimer de la capacité devient une exigence.

Parmi les nombreux bénéfices apportés par le principe structurant des solutions SaaS :

- Un environnement unique et partagé par l'ensemble des clients.
- Des mises à jour et changements de version effectués directement par l'éditeur ; aucune action nécessaire de la part de l'utilisateur.

Les utilisateurs sont ainsi désormais dispensés de mener des projets de montée de version souvent longs et coûteux, contribuant ainsi à diminuer fortement le coût total d'acquisition du SIRH.

#### Une mise en œuvre rapide

En moyenne, la durée de mise en œuvre d'une solution est sensiblement plus courte que celle d'un ERP ; l'absence d'infrastructure et de paramétrage spécifique expliquent ces gains de temps. Ce constat est encore plus marqué lorsque les projets intègrent des phases de déploiement à l'international.

#### Un outil performant d'aide à la prise de décision

Les fonctionnalités de reporting des ERP sont traditionnellement assez limitées et lourdes à mettre en œuvre. De nombreux systèmes SaaS, notamment Workday et Oracle Fusion, proposent des fonctionnalités d'aide à la prise de décision via des reportings graphiques intégrés, de suivi d'indicateurs ou des tableaux de bord pouvant être construits sur mesure par l'utilisateur.

### Les solutions SaaS comme levier de transformation de la fonction RH

Selon une étude récente de Deloitte, 84% des organisations interrogées ont un projet en cours ou planifient une transformation de leur fonction RH, pour la majorité dans l'optique de réduire ses coûts (85%) et améliorer l'efficacité de la fonction RH (75%).

Les solutions SaaS sont de plus en plus utilisées, comme accélérateur de transformation entre autres, car elles permettent un retour sur investissement clair et rapidement réalisable : une amélioration de la qualité et de l'efficacité des services rendus pour un coût réduit et maîtrisé.

Mais au-delà de l'opportunité de travailler de manière plus rapide, efficace et économique, ces technologies de pointe offrent des capacités entièrement nouvelles, permettant aux organisations de soutenir une meilleure gestion RH et prise de décision.

France, 2011 (liste suggérée - 14 items - multi-réponses)



Echantillon : 50 décideurs « adeptes »

# Tirer les bénéfices de systèmes RH dans le Cloud

## Quels bénéfices pour la fonction ressources humaines ?

### Une nouvelle conception du système centrée sur le collaborateur.

Une étude récente a souligné que LinkedIn offrait davantage d'informations sur le salarié qu'un système d'information ressources humaines à disposition du DRH.

Cette tendance remet en cause le SIRH basé sur des transactions au profit d'un nouveau type de système articulé autour du collaborateur et favorisant les échanges d'informations.

### Une gestion des talents renforcée

Mettre le collaborateur au cœur du SIRH constitue également un impératif pour la gestion des talents. Les hommes et les femmes de l'entreprise étant reconnus comme le seul véritable facteur de compétitivité, les DRH doivent avoir une représentation claire de leur potentiel de développement et de leurs aspirations, pour mieux identifier les sources de recrutement, les politiques de développement et les services RH associés.

### La mise en place de modèles globaux

Outre les bénéfices au niveau de l'organisation dans son ensemble, les DRH reconnaissent aux solutions SaaS des bénéfices pour leur fonction. Aujourd'hui, ils souhaitent promouvoir des modèles humains globaux à travers des processus communs. Or, l'approche globale est le fondement même des solutions SaaS, avec une promesse toujours tenue de flexibilité et d'intégration des spécificités locales (notamment au niveau des données, fortement impactées par les cultures nationales).

### Une nouvelle dimension pour le rôle de Business Partner RH

Une autre grande contribution du SaaS à la fonction RH relève du reporting avec capacités d'analyse prédictive. Ainsi, un utilisateur de solution SaaS RH ayant les droits sécurité appropriés devient autonome dans la production de reportings, avec l'avantage de l'instantanéité des informations. Cette nouvelle responsabilité peut cependant se révéler contre-productive dans une entreprise qui n'aurait

pas accompagné ses collaborateurs. Néanmoins, la dimension Business Partner de la fonction RH peut être renforcée à travers la possibilité de configurer dans l'outil son statut et certaines de ses habilitations : validation du processus, consultation de certaines informations....

## Quels bénéfices pour l'utilisateur ?

### Des outils dans l'air du temps

La sensibilité des utilisateurs vis-à-vis des SIRH semble résider dans la capacité de ces derniers à rester en adéquation avec leur temps. Les tendances actuelles sont, entre autres, le nomadisme, la collaboration et la force du réseau, le pilotage de ses propres compétences et le bien-être.

### Le pilotage de carrière

Finalement, le pari des solutions SaaS semble être de fournir à chacun les meilleurs aspects des sites web phares de réseaux sociaux et réseaux professionnels dans un SIRH. Maîtriser l'outil, y naviguer librement et en tirer le meilleur parti est un énorme pas vers le pilotage autonome de sa propre carrière au sein de l'entreprise.

### Le nomadisme et l'interaction virtuelle

Le nomadisme se traduit par les versions mobiles des solutions SIRH et notamment des parties self-service employé et manager. Ainsi, depuis son domicile et sans être connecté au réseau professionnel local, l'employé a la possibilité de continuer à maîtriser ses données personnelles, à déclarer ses congés et à exécuter toute action RH requise dans un workflow de validation. Les solutions SaaS permettent d'accéder en un clic aux membres de l'équipe de travail, aux organisations auxquelles le collaborateur appartient et leurs membres, au profil public de son manager... A l'instar des sites web de réseaux professionnels, les membres de l'organisation peuvent déposer un feedback sur le profil d'un collaborateur, en contribuant ainsi à une évaluation 360° de ses performances.

# Focus sur un nouvel acteur : Workday, une solution d'outre-Atlantique qui s'implante en Europe

## La solution innovante Workday possède de nombreux atouts pour le DRH qui souhaite disposer d'une solution SaaS

### Une suite intégrée en mode SaaS

La solution HCM (Human Capital Management) se positionne comme une offre complète de services RH, incluant le cycle de vie d'un salarié, la gestion des organisations, la rémunération et les bénéfices sociaux, la gestion des absences.

### Une disponibilité immédiate partout dans le monde

La solution centralisée HCM de Workday est accessible depuis un navigateur internet. L'accès aux services RH dans les différentes localisations de l'entreprise permet la promotion de modèles RH globaux et facilite le pilotage affiné des ressources humaines.

### Des processus configurables

Outre les avantages des solutions SaaS cités précédemment, on peut souligner la capacité de Workday à paramétrer ses processus métiers afin de les adapter aux spécificités métiers ou réglementaires.

Par ailleurs, la solution bénéficie d'un large éventail d'applications par défaut correspondant aux meilleures pratiques qui peuvent être modifiées ou désactivées par un utilisateur ayant des droits sécurité appropriés.

### Une ergonomie qui facilite grandement l'appropriation de la solution par les utilisateurs

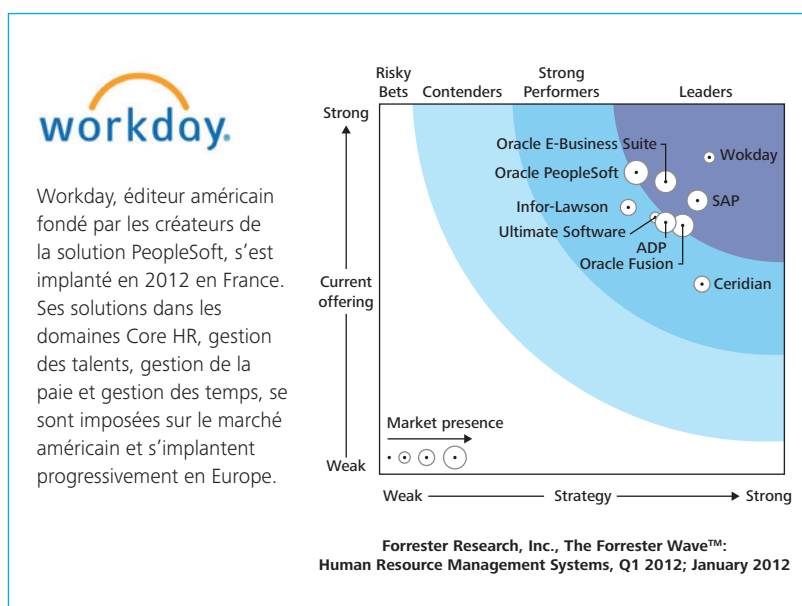
Finis les menus ramifiés et le vocabulaire complexe, la recherche s'effectue via des moteurs qui, pour certaines solutions, sont enrichis de travail en amont sur des synonymes possibles. Les domaines accessibles sont représentés par des pictogrammes clairs et intuitifs. Enfin, outre un paramétrage standard, le collaborateur peut personnaliser son interface à sa convenance.

### Des montées de version transparentes pour le client

La réelle différence réside dans les délais de montée en version. Quelques semaines suffisent à Workday pour basculer ses clients vers une version supérieure. Là aussi, Workday impose un changement de mindset : tous les clients passent en version supérieure simultanément, sans intervention de leur part. Ainsi, toute entreprise cliente économise les moyens financiers et humains traditionnellement dédiés aux montées en version des solutions ERP.

### Reporting intégré

Workday est une solution qui propose nativement (sans aucun paramétrage nécessaire) de restituer des informations sous forme graphique. Ces restitutions présentes dans la plupart des écrans facilitent la prise de décision.



# En synthèse

Les apports du Cloud dans le domaine des ressources humaines changent considérablement la manière d’appréhender les SIRH. Cela représente une opportunité à la fois en termes de qualité de service, de simplification des processus et de réduction des coûts.

Les entreprises, si elles ne l’ont pas déjà fait, doivent s’interroger sur la maturité de leur SIRH et évaluer la pertinence de passer tout ou partie de leur interface dans le Cloud.

Doivent être associées à cette réflexion la DRH, compte tenu des enjeux métiers associés, mais également la DSI pour apprécier les impacts en termes d’organisation et prendre en charge le volet urbanisation.

Dans cette perspective, les consultants Capital humain de Deloitte vous accompagnent dans votre projet SRH :

- en amont de votre projet : schéma directeur SI RH, étude préalable, cahier des charges,
- durant la phase d’assistance à la mise en œuvre : assistance au pilotage, aide à la conception, stratégie de déploiement, test et recette, assistance au démarrage, conduite du changement...,
- pour la mise en œuvre effective de la solution Workday : Deloitte dispose d’un pôle d’experts certifiés Workday, lesquels vous apportent une méthodologie et un savoir-faire éprouvés dans différents contextes, afin de faciliter la mise en œuvre opérationnelle de votre projet.



**Typo3 est un système de gestion de contenu (CMS) : il offre une gamme de fonctionnalités très complète et très évoluée pour la création, l'administration, la gestion et la mise à jour de site Web (Internet/Intranet/Extranet). Ses possibilités de paramétrage et son interface conviviale lui permettent d'être utilisé par des spécialistes comme des non informaticiens.**

## **Un module de gestion « le Backend », très riche.**

Il permet aussi bien la gestion du contenu (textes, fichiers bureautiques, images, vidéos, applications, format XML...) que de son contenant (forme du site : charte graphique, gabarit, feuille de styles CSS et XSLT...). La gestion est faite depuis un simple navigateur Web par une personne seule ou une équipe.

Typo3 ne vous enferme dans aucun formalisme, contrairement à beaucoup de logiciels de gestion de contenu (notamment les \*nukes). La structure des pages n'est pas figée. Il existe une multitude de possibilités d'associer le contenant au contenu :

- définir une charte graphique (gabarit, feuille de styles CSS et XSLT ...) dans laquelle viendra se positionner automatiquement le contenu...
- mettre une image de fond et superposer le menu de navigation (dynamique) par dessus (comme avec un calque)...
- mettre le menu de navigation à droite, à gauche, en bas, en haut, au milieu, en ligne, en cercle (un peu plus compliqué à intégrer)...
- mettre du texte avec des images, intégrer un éditeur HTML WYSIWYG dans un bloc de texte, bloquer tout ou partie des fonctionnalités de l'éditeur HTML (gras, italique, police, taille de la police, insertion d'images ou de tableaux...)

Typo3 permet de créer une arborescence de sites et de pages disposée comme dans un explorateur de fichiers. Il offre la possibilité de travailler sur une maquette ou directement sur le site. Il permet aussi : le retour à l'étape précédente (undo), l'historisation des pages, le déplacement des pages dans l'ensemble du site, de masquer les pages en cours de création, de valider les modifications avant publication...

Pour garantir et préserver la cohérence du site, il possède un système de maquette très puissant qui gère automatiquement la présentation des différentes pages, de leur contenu et des menus de navigation. Il intègre toutes les dernières technologies de création de menus déroulants, dynamiques...(GD et Freetype/ImageMagick/Javascript).

Il inclut un langage de programmation objet qui permet d'intervenir sur toutes les fonctionnalités du site. Ce langage permet entre autre d'adapter les pages, le contenu et le site en fonction des besoins :

- de présentation spécifique de certaines pages ou de certains contenus,
- de navigateur spécifique,
- de l'origine du client ou de la langue du visiteur, etc.

Ce logiciel de gestion de contenu peut transformer automatiquement des pages en version imprimable, PDF, PDA, Wap...

Son mode de fonctionnement s'approche énormément des outils classiques de conception de sites Web et propose en plus une multitude de fonctionnalités propres aux logiciels de gestion de contenu (Workflow, contenu dynamique, syndication, forum...). Typo3 est un peu le « couteau suisse » du CMS

**Typo3 offre une telle souplesse dans la conception qu'il n'y a pas de limite dans le design du site. La séparation du contenu, de la structure du site et de son design permet des évolutions et des modifications sans dépendance ni contrainte. A l'utilisation on ressent que ce superbe logiciel est le fruit du travail collaboratif d'informaticiens, de Webmasters, de Webdesigners et d'utilisateurs.**

## **Une réelle sécurité**

Typo3 intègre un module très évolué d'administration des utilisateurs et de leurs droits, que ce soit pour la gestion, l'administration, la mise à jour ou la consultation. Il permet entre autre le contrôle des modifications à tout niveau, que ce soit pour un site, une branche, une page, une zone de contenu et même un champ et ce pour un utilisateur donné ou groupes d'utilisateurs. De plus, il autorise le contrôle de la saisie et des modifications avant diffusion et s'appuie alors sur des circuits de validation (Workflow). Ces Workflow peuvent aussi intégrer des tâches à exécuter avant la publication.

Si le besoin s'en fait sentir, grâce au stockage des contenus en base de données, il est possible de réutiliser les mêmes contenus sous plusieurs formes et en plusieurs endroits du site, voire dans plusieurs sites différents. Les données de Typo3 peuvent être accessibles grâce au standard XML (la totalité de la base peut être exportée au

format XML). Il dispose d'un système de sauvegarde totale (programmes, extensions, gabarits, données...) qui génère un fichier de sauvegarde (réintégré en un clic).

### **Une gestion des droits très pointue**

La gestion des utilisateurs est particulièrement pointue, aussi bien pour les visiteurs que pour les contributeurs (personnes autorisées à saisir et à mettre à jour le contenu). Une fois identifié (code, mot de passe), le contributeur ne peut alors modifier que ce qui lui est attribué. Il ne voit que la partie du site le concernant (ou la page), et éventuellement ne peut ajouter que certains types de contenus...

Typo3 permet même de limiter, en fonction du profil, les champs sur lesquels on peut intervenir au sein d'un type de contenu.

Par exemple :

- un rédacteur (contributeur) spécialiste en cuisine ne peut écrire des articles que dans la catégorie cuisine et ne dispose que d'un champ « titre article » et d'un champ « descriptif article ».
- un rédacteur généraliste peut écrire des articles dans toutes les catégories
- un rédacteur en chef pourra, par exemple, avoir tous ces droits, mais surtout, en plus, la possibilité de créer une nouvelle catégorie d'articles (sport, météo, horoscope...) et la rendre visible.

En effet, la visibilité des pages et des contenus est particulièrement évoluée. Il permet, entre autre, d'afficher ou non des pages ou des portions de pages, de les rendre visibles à une certaine date, de les masquer à une autre, de ne les montrer qu'à un groupe donné, de les faire disparaître des menus...

Typo3 offre la possibilité à un contributeur de simuler l'état du site à un moment donné pour un utilisateur donné. Il est également doté d'un système de cache permettant de transformer les pages en version HTML afin d'accélérer leur affichage. Ce système de cache est paramétrable page par page (par exemple la page des news est recalculée tous les quarts d'heure, la page de contacts tous les mois et les forums à chaque affichage).

### **Un module de saisie et de mise à jour le « Frontend », simple et puissant**

Grâce à une interface graphique conviviale et intuitive les rédacteurs de contenu peuvent insérer du texte, des images ou tout type de fichiers multimédias sans compétences particulières.

Après identification, l'ajout ou la modification du contenu des pages (texte, photographie...) se fait immédiatement via un simple navigateur Web, et ce quel que soit l'endroit physique où se trouve la personne (lieu de travail, domicile, agence...).

La création du contenu est effectuée directement par les détenteurs de l'information. On peut les autoriser à utiliser un éditeur de texte WYSIWYG paramétrable (comme Word, Openoffice...). La logique de contribution et de saisie emprunte beaucoup au monde de l'édition (Page/chemin de fer/bloc de contenu). Certes cela peu paraître un peu déroutant au début mais c'est très efficace à l'usage.

Il permet de définir le cycle de vie des contenus composant un site. Il dispose aussi de statistiques précises de la consultation de vos pages (pages les plus consultées, % de consultation d'une page, chemin emprunté pour arriver à la page...). Vous pourrez simplement définir l'apparition ou la péremption des contenus et bénéficierez ainsi d'un site dynamique qui vit automatiquement.

**Typo3 permet aux détenteurs de l'information de la publier simplement, directement, immédiatement et de n'importe où. Il permet la création et la maintenance de pages et de contenus en quelques clics de souris sans nécessiter de connaissances techniques.**

### **Une des plus importantes bibliothèques d'extensions**

Il dispose également d'un système d'extension (bibliothèque évolutive de modules spécifiques) très performant permettant d'ajouter à votre site une galerie de photos, des forums, un moteur de recherche, une recherche en texte intégral, l'export en format XML, etc. Ces extensions peuvent être téléchargées directement depuis l'interface d'administration sur le site international de l'éditeur. Il est également possible de développer ses propres extensions et de les partager en utilisant un ingénieux système d'upload/download (très pratique pour les déployer sur vos autres sites Typo3).

En effet, Typo3 est également un puissant Framework de développement Web. Il permet de créer rapidement des applications spécifiques et met à disposition du développeur une importante bibliothèque de développement. Il épargne la gestion lourde : des sessions, des utilisateurs, des connexions aux bases de données, du cache, de la navigation... Le générateur d'extensions permet de créer très rapidement l'embryon de l'application et génère automatiquement le backend qui lui correspond : formulaire de création des contenus, ajouts des objets dans les listes de contenus disponibles, création des tables de la base de données...



**La mutualisation de l'effort de développement au sein d'un consortium mondial centralisant le coeur du logiciel permet de bénéficier de la plus grande bibliothèque d'extensions en Php. Pour l'année 2004 nous sommes passés de 350 extensions à plus de 600 (fin octobre 2004).**

#### **En résumé**

Au travers de cette présentation, nous vous avons présenté les 20 % de fonctionnalités que vous utiliserez dans 80 % des cas. La souplesse de ce logiciel de gestion de contenu permet de paramétrer l'affichage des fonctionnalités et ainsi de garder une interface et des menus simples et clairs.

Tous les avantages ci-dessus permettent la création de sites simples comme très évolués.

Ce logiciel de gestion de contenu nécessite, pour l'administrateur Typo3, des compétences techniques très spécifiques pour :

- la première intégration (gabarit, droits utilisateurs...),
- le développement d'extensions spécifiques,
- les paramétrages des indexations (des données, documents),
- le paramétrage du cache.

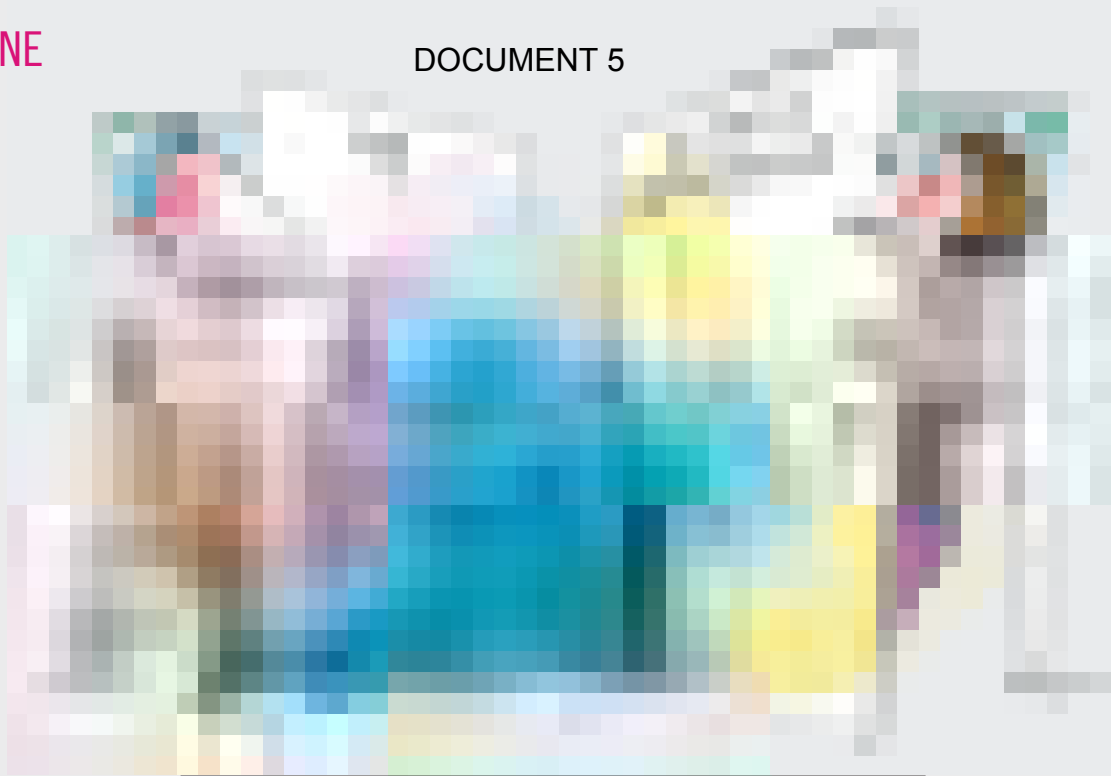
Le temps d'intégration est un peu plus long comparé à nos autres solutions. En revanche, lors de la phase d'utilisation, vous gagnerez beaucoup de temps et de souplesse en développement, en richesse de fonctionnalités et en possibilité d'évolution. Votre travail quotidien sera grandement facilité.

**Typo3 est pour les années à venir l'outil de CMS Open Source en PHP le plus abouti, complet et évolutif. Il répond aussi bien à la conception et la gestion de sites Web que d'Intranet/Extranet. De par la démarche de ses concepteurs qui se positionnent plus comme un éditeur de logiciel libre associé à une communauté réactive, il est le seul logiciel européen Open Source (en Php) à pouvoir réellement rivaliser avec les plus grands éditeurs propriétaires de gestion de contenu (CMS) et de framework Web.**

Site français Typo3  
<http://www.typo3.fr/>

Site du concepteur  
<http://typo3.org/>





# LE CASSE-TÊTE DES LOGICIELS RH

**Prenez d'un côté un panel d'éditeurs offrant des logiciels de plus en plus complets, de plus en plus complexes, et prenez de l'autre des utilisateurs captifs : quand on choisit un éditeur, difficile d'en changer. Le résultat ? Beaucoup de mécontentements, mais aussi des solutions pour palier les défaillances.**

**A**vant, ils se contentaient de générer des fiches de paie. Aujourd'hui, leurs capacités sont démultipliées, pour la plus grande satisfaction de certaines collectivités... ou pour leur plus grand malheur. Les SIRH, ou systèmes d'information des ressources humaines, c'est un peu le cœur de ce grand corps qu'est une collectivité territoriale : il suit la cadence infernale des nouveaux textes de loi, ingère les congés maladie, les suivis de formation, les recrutements, les promotions, les évaluations... et continue de pulser en émettant, coûte que coûte, ses bulletins de salaire à chaque fin de mois. Outil vital, il a suivi l'évolution qui s'est imposée aux collectivités, à coup de déconcentration, de décentralisation et de transferts de compétences. Dans la première décennie 2000, la gestion administrative des personnels s'est muée en

management des ressources humaines, nécessitant des outils plus sophistiqués. Avec cette mue est venue la décision de changer de logiciel, pour évoluer vers une solution plus globale que l'on peut enrichir avec des modules pour coller aux besoins de la collectivité, en fonction de sa taille notamment.

## UNE MAINMISE DES ÉDITEURS

Et c'est là que le bât blesse, dirait-on. Car une fois son dévolu porté sur un nouvel éditeur, la collectivité est liée pour un bon nombre d'années. Lorsque la communauté urbaine de Lille a décidé de faire migrer son système en 1999, elle a opté pour l'un des plus gros éditeurs, parmi la demi-douzaine susceptible de répondre aux besoins spécifiques de la fonction publique territoriale. « *Nous avons été séduits par la présentation qui nous a été faite lors de l'appel d'offres*, explique Florence Scherperelle, responsable de la paie. *Seulement, à l'usage, il s'est avéré que le back-office n'était pas à la hauteur de la vitrine qu'on nous avait présentée. On a découvert qu'il y avait deux environnements techniques différents, ce qui pose notamment des problèmes de communication entre la version web et la version serveur. Nous devons faire énormément de contrôles, c'est une*

“ Une migration complète peut prendre quelques mois juste pour la paie, jusqu'à plus de deux ans pour plusieurs modules ”

perte de temps. » Une perte de temps cependant moins grande que de migrer à nouveau vers un autre éditeur, car une migration complète peut prendre quelques mois juste pour la paie, jusqu'à plus de deux ans pour plusieurs modules. En moyenne, il faut compter au moins une bonne année pour prendre en main un nouveau logiciel. « Quand on a fait tout ce travail et investi toute une équipe, ajoute Catherine Barczy-Issakidis, DGAS RH au sein de l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne et ancienne DGA RH à Drancy, même si on n'est pas satisfait, on ne repart pas pour une autre migration. Donc on se bat au jour le jour. » L'impression que les éditeurs profitent de cette mainmise pour faire évoluer leurs produits à minima, en rectifiant parfois les bugs avec plusieurs mois de retard, est persistante dans les collectivités. En ayant intégré un autre corps de la fonction publique, Catherine Barczy-Issakidis relativise pourtant : il existe une certaine concurrence qui permet de travailler avec des éditeurs de logiciel disposant d'une bonne connaissance métier. « À l'université, j'ai l'impression d'être retournée 15 ans en arrière ! »

### UN PROBLÈME D'ORGANISATION INTERNE

Si certaines collectivités font l'expérience malheureuse d'un suivi médiocre de la part de leur éditeur, ce n'est pas le cas de toutes. Et surprise, on peut être client du même éditeur et en être globalement satisfait ! C'est le cas du conseil général du Loiret, qui fait travailler le même fournisseur que la communauté urbaine de Lille. D'où vient alors cette différence de points de vue ? « Principalement, de l'organisation interne, détaille Frédéric Chaduteau, directeur des Relations humaines. On critique souvent les éditeurs mais on ne regarde pas forcément comment fonctionnent les collectivités. Chez nous, cela marche bien grâce à une bonne méthodologie, une bonne approche du projet. L'ancienne DRH avait eu l'intuition qu'il fallait une équipe SI/RH attachée au directeur. Nous avons donc un excellent partenariat avec la DSI, et c'est en travaillant main dans la main que nous réussissons à être satisfaits du produit ». La carrière, les frais de déplacement, le développement de e-services pour les agents, la dématérialisation des frais –

permettant de raccourcir la durée de remboursement – fonctionnent parfaitement chez eux. En revanche, « il est difficile de trouver un éditeur bon dans tous les domaines » reconnaît Frédéric Chaduteau. « Nous rencontrons encore des difficultés sur la gestion du temps, cela mobilise un agent à temps plein à la RH, mais aussi au niveau de la DSI. » Responsable études et développement à la Direction informatique de Roubaix, Thierry Trousseau insiste également sur ce point : « Ce n'est pas parce qu'on sous-traite qu'il ne faut pas des spécialistes en interne. Actuellement, les collectivités se rendent compte qu'il faut des gens qui connaissent le métier, le process et le produit afin de maîtriser l'outil. C'est un constat, il ne faut pas laisser la main au progiciel et éviter d'être trop dépendant. »

La clé d'une bonne intégration se trouverait donc là : disposer des ressources en interne pour pallier les défaillances du SIRH choisi. Ces compétences en interne sont également très utiles pour la veille technologique, et pour envisager des alternatives aux solutions proposées par les éditeurs spécialistes de la fonction publique territoriale. ●●●



### Besoin de dialogue

En 2009, le cabinet de conseil en stratégie et en organisation Inphotep lançait une étude auprès des collectivités territoriales : étaient-elles satisfaites de leur SIRH ? Une mise à jour doit être publiée dans les semaines qui viennent, mais déjà les résultats de la précédente étude mettaient en exergue la nécessité d'instaurer le dialogue :

- dialogue entre maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre, autrement dit entre DSI et DRH, le premier étant chef d'orchestre et le second interprète ;
- dialogue entre services, au-delà de la DSI et la DRH, car l'ensemble de la chaîne managériale et des agents est concerné ;
- dialogue au sein de la DRH pour réfléchir au projet organisationnel le plus adapté à sa propre organisation ;
- dialogue entre les collectivités pour faire un partage d'expériences, mais aussi conforter un langage et des normes communes ;
- dialogue avec les éditeurs pour établir un partenariat durable ;
- enfin dialogue avec les partenaires publics, afin que le législateur prenne conscience de l'impact d'une réforme sur les systèmes d'information en place. Sur ce dernier point, c'est encore loin d'être gagné.

●●● Au conseil général du Loiret, comme aucun des modules GPEC ne leur semblait abouti, ils se sont tournés vers une application destinée au secteur privé. « *Mais cette intégration n'a réussi qu'en étant très exigeants avec cet éditeur, peu habitué au fonctionnement des collectivités* » précise Christophe Boubault, directeur des systèmes d'information et de l'innovation. La preuve, encore, qu'une forte présence et un savoir-faire en interne sont indispensables. Mais alors, comment s'en sortent les petites collectivités ? Moins bien, c'est évident, même si leurs besoins sont moins poussés. Pour les soutenir, Frédéric Chaduteau et son équipe réfléchissent à un partage des savoir-faire, en organisant par exemple des journées portes ouvertes pour leur apporter conseils et méthodes.

### PESER FACE AUX ÉDITEURS

Déjà en 2009, le cabinet Infothep réalisait une étude de satisfaction de leur SIRH auprès des collectivités (voir encadré). Il en ressortait que lorsqu'elles devaient choisir un nouvel éditeur, elles attendaient de plus en plus de l'accompagnement de leur part. « *De trop nombreuses applications sont aujourd'hui sous-utilisées car les collectivités se trouvent seules face à des démarches de paramétrages complexes* » note l'étude. Parmi leurs attentes en matière de SIRH, les collectivités évoquent principalement la GPEC, la dématérialisation, la déconcentration mais aussi l'intégration de leur outil dans le système d'information de la collectivité. Le problème ? C'est que pour parvenir à ce résultat, il faut prendre conscience que de son côté, elle doit faire un

véritable effort d'investissement en constituant notamment une équipe compétente dans le domaine des RH comme des SI. Encore une fois, on y revient.

Il existe toutefois une autre solution qu'a expérimentée Catherine Barczi-Issakidis, du temps où elle officiait en collectivité : « *Nous avons constitué un groupe d'utilisateurs en association indépendante, et nous nous réunissons régulièrement pour dénoncer les aspects défectueux et pousser l'éditeur à modifier son logiciel. En étant une douzaine de volontaires, nous avons assez de poids pour parvenir à influencer notre fournisseur.* » Il existe bien des groupes constitués directement par les différents éditeurs, mais d'après l'ex-DGA RH de Drancy, « *on y est moins libre de s'exprimer* ».

### UNE MISE À JOUR IMPOSSIBLE ?

Enfin, se pose la question des mises à jour des logiciels pour coller à l'adoption de nouveaux textes de lois. Il peut y avoir plusieurs mois de décalage entre l'entrée en vigueur d'un texte et sa retranscription au niveau du logiciel. « *En ce moment, la cotisation des élus à la Sécurité sociale ne sera mise en place qu'en avril, c'est un décalage de plus de quatre mois, explique Florence Scherperelle, responsable de la paie à la communauté urbaine de Lille. Cela nécessiterait donc de faire un rappel important ce mois-ci, si je n'avais pas la casquette paramétrage en plus de ma casquette paie. Certaines collectivités n'ont pas ce profil en interne, elles ne peuvent anticiper et sont donc dépendantes de la mise à jour de l'éditeur.* » Pour Laurent Guignard, chef de projet informatique au conseil général du Loiret, il faut cependant bien prendre conscience que « *le temps du développement des nouvelles fonctionnalités est plus long que celui de l'application des nouveaux textes de loi* » qui en plus, prolifèrent ces dernières années. Pour Frédéric Chaduteau, « *cela met parfois un peu trop de temps, il est vrai, mais si l'on raisonne sur les six dernières années nous n'avons pas le souvenir d'avoir des remontées des agents pour mauvaise application des réformes à cause du manque de mise à jour* ». À Roubaix, où la ville a fait le choix de développer son propre SIRH en interne (voir en encadré), Thierry Trousseau a une conscience

“ Les éditeurs profitent de leur mainmise pour faire évoluer leurs produits a minima, rectifiant parfois les bugs avec plusieurs mois de retard ”



accrue du travail que représentent ces modifications réglementaires et même en traitant soi-même cet aspect, il est difficile d'être fin prêt le jour même de la mise en application d'une nouvelle loi. « *Pourtant nous y parvenons régulièrement, par exemple l'intégration de la journée de carence était réalisée en une petite semaine.* » Dommage que la ministre Marylise Lebranchu ait abrogé cette journée... difficile de suivre le rythme des réformes!

Cette mutation du secteur des ressources humaines – ou des relations humaines comme préfère l'appeler Frédéric Chaduteau, encore une évolution du métier – induit donc de profonds changements d'organisation en interne, notamment sur cet aspect de la prise en main du logiciel. Ce qu'il faut retenir de

ces différentes expériences, c'est l'importance de comprendre que le choix d'un prestataire ne signifie pas une délégation totale de tout ce qui touche au SIRH. Pour que la greffe prenne, que l'utilisation des capacités du progiciel soit pleine et entière, mieux vaut une bonne coordination du service informatique et du service des ressources humaines. Et si jamais les équipes ne sont pas assez étoffées, trouver des moyens de faire pression sur l'éditeur en se regroupant. Il n'y a pas d'éditeur parfait, mais il existe un moyen de compenser les manques pour une utilisation optimale de l'outil... sans avoir à affronter le courroux des utilisateurs en interne à cause de dysfonctionnement qui peuvent faire perdre un temps de travail considérable. ■

## Développer en interne, c'est possible ?

Les besoins en matière de SIRH sont de plus en plus conséquents dans les collectivités, la faute à la décentralisation et aux transferts de compétences, notamment. Pour traduire ces besoins en outils efficaces, les éditeurs doivent mener une veille juridique performante et avoir une bonne réactivité informatique. Certains disent même qu'il serait impossible, aujourd'hui, d'obtenir un outil développé en interne performant. La ville de Roubaix, 1 600 permanents et 2 200 fiches de paie chaque mois, a pourtant fait ce choix-là. La collectivité a une forte tradition de développement de logiciels en interne : plus de 50 % de leurs outils sont « faits maison ». Autant dire que l'équipe de la DSI est étoffée : un chef de projet et deux développeurs spécialisés sur le logiciel RH pour l'équipe dédiée, mais aussi une vingtaine de personnes dans l'équipe informatique dont une douzaine de développeurs.

### Persister dans le développement en interne

« *Il y a près de 4 ans, nous avons hésité à persister dans le développement en interne, explique Nathalie Loridan, DRH de la ville de Roubaix. Nous avons donc réalisé le cahier des charges, fait du bench marking et en observant les produits du marché, nous avons pris conscience que notre produit était plus fort en matière de paramétrage, de réactivité.* » La décision était alors prise de refondre intégralement le logiciel en interne, dont ils ont pu toutefois conserver le code source : toutes les données étaient maîtrisées, rien n'a dû être ressaisi. Le travail leur a pris deux bonnes années, ce qui au final, n'est pas plus long qu'une migration complète d'un progiciel à l'autre chez certaines collectivités. En rythmant eux-mêmes leur chantier, ils n'ont rencontré aucun problème majeur, dont le plus important aurait été la prise de données. Quant aux coûts engagés, Nathalie Loridan estime que « *c'est analogue, et la plus-value dans ce choix, c'est clairement la réactivité et l'accompagnement permanent des équipes.* » De son côté, Thierry Trousseau, le responsable études et développement à la direction informatique de Roubaix, tient à mettre en avant « *le travail de concert entre l'équipe RH et l'équipe SI. Il faut que l'informaticien connaisse parfaitement le process, cela passe évidemment par beaucoup de dialogue.* ». En ayant une bonne connaissance du métier et des process, l'équipe a pu faire du sur-mesure. Pour optimiser les tâches de gestion de la DRH, un comité de pilotage permanent a été constitué. Ce réseau de référents, composé principalement des secrétaires en charge de la saisie, permet d'optimiser les modules. « *Ce qui est novateur dans cette nouvelle formule, ajoute Thierry Trousseau, c'est le fait que les*

*agents ont accès au SIRH, ils peuvent accéder à une partie de leur dossier. Nous avons travaillé sur un outil qui n'était pas concentré sur la RH mais destiné au personnel en entier.* ».

### Suivre le rythme

Pour autant, comme quand on choisit de passer par un éditeur, cette formule a ses avantages et ses inconvénients. « *Le bon fonctionnement du progiciel repose sur une équipe : si une personne part, il faut prévoir un plan d'accompagnement. C'est la principale fragilité du système* » estime la DRH de la ville. De son côté, Thierry Trousseau ajoute qu'il y a un travail souterrain invisible pour les utilisateurs mais véritablement conséquent pour ses équipes. « *Par exemple la déclaration annuelle des données sociales : nous avons depuis quelques années des changements réglementaires assez conséquents, c'est un travail assez ingrat et dont personne n'a conscience.* » Mais globalement, le rythme des mises à jour est meilleur avec leur produit en interne. La ville de Roubaix échange régulièrement avec d'autres villes de la région, dont Tourcoing ou Lille. Pour l'instant, ils ne sont pas encore passés à la vitesse supérieure en choisissant de mutualiser une partie des outils. C'est pourtant la voie qui se dessine, au moins en commençant par mutualiser leurs connaissances des métiers et des process en la matière.

## Mon intranet

**Solution d'intranet : logiciel de gestion des congés, notes de frais, annuaire d'entreprise et dossier RH**

## Fonctionnalités

Mon Intranet est un service applicatif de gestion du personnel. Ce système permet aux entreprises d'automatiser un certain nombre de processus, de centraliser et partager les informations.

Le but de Mon Intranet est simple : offrir aux entreprises, quelque soit leur taille, un service logiciel adapté afin de supprimer tous les traitements manuels liés aux demandes réalisées sur un formulaire papier. Il est donc écologique et pratique.

Voici les différentes fonctionnalités que vous trouverez dans Mon Intranet, application de gestion du personnel :

- [un module logiciel d'annuaire interne centralisé](#)
- [un module logiciel de gestion du dossier du personnel](#)
- [un module logiciel de gestion des congés payés](#)
- [un module logiciel de gestion des déplacements et notes de frais](#)



Chacun de ces modules est indépendant des autres et peut donc être activé ou désactivé en fonction des besoins sans impacter le reste du système de gestion du personnel.

### ***Le module logiciel de gestion des congés et absences***

Ses fonctionnalités :

- permet de gérer tous les types de congés et d'absences (congés payés, RTT, congés d'ancienneté, congés sans solde, arrêt maladie, etc...) en [jours ouvrés, jours ouvrables, jours calendaires et heures](#)
- donne au salarié une vision en temps réel de ses droits à congés
- permet au salarié de soumettre une [demande de congés](#) en fonction de ses droits acquis
- donne la possibilité de [gérer les heures supplémentaires](#) et le repos compensatoire
- fournit à chaque employé une visibilité complète sur le planning des absences des autres membres de son équipe



- permet au responsable de service de valider (ou refuser) dans le système les demandes de congés
- permet au responsable de la paie d'extraire à tout moment pour toute période un état des compteurs de congés pour tous les salariés
- notifie chaque partie par email dès qu'un événement intervient (soumission et traitement)

Ses avantages :

- pour l'employé :
  - gain de temps lors de la soumission des demandes : plus de formulaire papier à remplir, plus besoin d'envoyer ses demandes à son manager puis de le relancer (notification dès que la demande est validée)
  - élimination du risque d'erreur : l'employé ne peut soumettre une demande que pour des congés auxquels il a le droit
- pour le manager :
  - gain de temps lors de la validation : validation en un clic de souris, notification dès qu'une nouvelle demande est soumise
  - aide à la décision : visibilité sur le planning des absences (congés et déplacements), visibilité sur les congés restant à prendre
- pour le service paie :
  - gain de temps lors de la clôture mensuelle : plus de formulaire papier à pointer et consolider, le rapport complet est généré en un clic de souris et directement exploitable sous Excel, plus de classement à effectuer
  - élimination du risque d'erreur : le système se charge de consolider les éléments qui sont ensuite facilement exportables vers Excel, il n'y a donc plus d'erreur liée une saisie manuelle
  - gain de temps dans l'information des salariés : moins de demandes des salariés puisqu'ils ont accès directement en temps réel à leurs compteurs



## ***Le module logiciel de gestion des notes de frais***

Ses fonctionnalités :

- permet de gérer tous les types de notes de frais et ordres de mission (déplacements, achats, etc...)
- permet à l'employé de soumettre une demande d'ordre de mission avant le déplacement puis une note de frais à partir de l'ordre de mission une fois le déplacement effectué
- donne accès à l'employé à l'historique de ses demandes et lui permet de les réutiliser comme base pour une nouvelle demande
- permet au manager de valider les ordres de mission et les notes de frais
- donne la possibilité de gérer les réservations de voyages et d'hôtels de manière centralisée après la validation par le manager des ordres de mission

- permet au service comptable de valider et informer du paiement des notes de frais via le système
- envoie un email à l'employé et au manager dès qu'un événement intervient (soumission et traitement)

Ses avantages :

- pour l'employé :
  - gain de temps lors de la soumission des demandes : plus de formulaire papier à remplir, plus besoin d'envoyer ses demandes à son manager puis de le relancer (notification dès que la demande est validée), possibilité de réutiliser les demandes passées
  - élimination du risque d'erreur : le système calcule le coût total en fonction des sommes entrées pour chaque dépense
- pour le manager :
  - gain de temps lors de la validation : validation en un clic de souris, notification dès qu'une nouvelle demande est soumise
  - aide à la décision : visibilité sur le planning des absences (congés et déplacements)
- pour le service comptable :
  - gain de temps dans le traitement : plus de formulaire papier à vérifier et classer
  - gain de temps dans l'information des salariés : moins de requêtes des salariés puisqu'ils ont accès directement en temps réel à l'état du traitement de leurs demandes



## ***Le module d'annuaire d'entreprise***

Ses fonctionnalités :

- permet de gérer l'organigramme et l'annuaire interne de l'entreprise
- permet de trouver les coordonnées d'un autre employé en quelques secondes
- permet de connaître le poste, le site d'affectation et la disponibilité de n'importe quel employé de l'entreprise

Ses avantages :

- pour l'employé :
  - gain de temps : les coordonnées sont trouvées en quelques secondes (plus de recherche manuelle dans un annuaire papier)
  - amélioration de la communication : possibilité de trouver qui fait quoi en navigant dans la structure hiérarchique, de savoir si la personne est présente

## ***Le module de gestion RH du dossier de l'employé***

Ses fonctionnalités :

- permet de gérer toutes les données administratives RH liées à l'employé
- permet d'avoir accès aux données liées à chaque employé en un clic
- offre la possibilité de partager certaines données avec d'autres modules avec une gestion fine des privilèges d'accès
- dispose d'une structure dynamique très souple permettant de gérer tout type de données (suivi des contrats de travail, historique des postes, coordonnées personnelles, etc...)

Ses avantages :

- pour l'employé :
  - gain de temps : la mise à jour de ses données administratives se fait directement dans l'intranet
- pour le manager :
  - amélioration du suivi et de la communication : le manager a accès en un clic à toutes les données de son équipe
- pour le responsable du personnel :
  - gain de temps : le suivi des dossiers RH du personnel est complètement informatisé
  - efficacité : l'accès et la mise à jour des données est très rapide
  - souplesse : tout type de données peut être entré dans la solution grâce à une structure très souple hautement paramétrable

-  Testez la solution en ligne!

-  Appelez-moi!

© Mon Intranet, solution d'intranet | 2008-2013