

# Siham, un outil de gestion RH optimisé

Web Conférence du 08/06/2012

- Claude RONCERAY : Directeur Général
- Hugues PONCHAUT : Directeur Département Edition Intégration
- Olivier BATOUL : Directeur Département d'Accompagnement Logiciels
- Marc LABURTE : Directeur du projet Siham
- Joseph BEZZINA : Responsable Equipe Technique
- Carine GUILLEBAUD : Responsable Conduite du Changement / Déploiement
- Hugues BOYER : Consultant Métier
- Véronique FRECHE-CHANTEUX : Chargée de domaine RH

1. SIHAM, des enjeux majeurs
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham
4. Dispositif de déploiement
5. Dimensionnement équipe établissement
6. Mutualisation
7. Budget
8. Calendrier des vagues

1. SIHAM, des enjeux majeurs
  1. *Contexte*
  2. *Le projet SIHAM*
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham
4. Dispositif de déploiement
5. Dimensionnement équipe établissement
6. Mutualisation
7. Budget
8. Calendrier des vagues

- Dans le cadre du passage aux **responsabilités et compétences élargies (RCE)** pour les EPSCP, la gestion et le pilotage des emplois et des effectifs sont désormais confiés aux établissements pour l'intégralité des agents travaillant dans l'établissement.
- Cela implique d'améliorer **l'efficience** et **la qualité** de la gestion des ressources humaines, passant par :
  - Une optimisation de la gestion des moyens (emplois, crédits).
  - La mise en qualité du contrôle de gestion RH.
  - Le passage d'une gestion de personnel à une véritable gestion des ressources humaines.

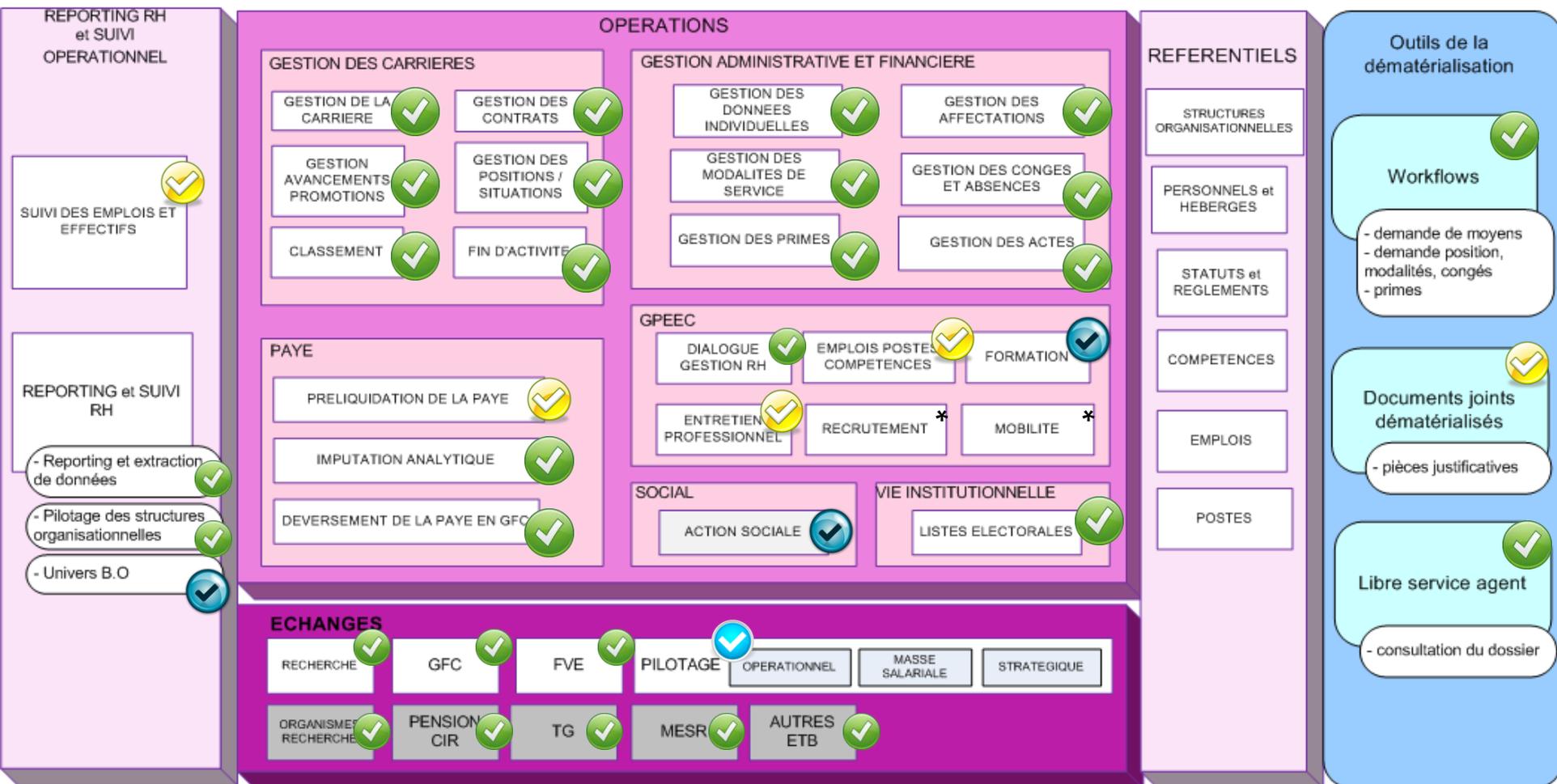
- Afin de proposer à ses adhérents les solutions les plus adaptées à ces enjeux, l'Amue s'est engagée dans une démarche de refonte complète de son offre logicielle et de services, d'abord dans le domaine financier et comptable avec SIFAC, puis aujourd'hui dans le domaine des ressources humaines avec Siham.
  
- Performante et ergonomique, la solution Siham permet :
  - Une couverture complète et évolutive de l'ensemble des processus RH.
  - La mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).
  - Une prise en compte des normes réglementaires en vigueur.
  - L'amélioration du pilotage RH de l'établissement grâce à des données fiables.
  - Une interopérabilité qui facilite son intégration dans le système d'information de l'établissement.

1. SIHAM : des enjeux majeurs

2. Présentation de la solution Siham

1. *Couverture fonctionnelle*
2. *Périmètre fonctionnel détaillée*
3. *Une souche personnalisable*
4. *Différences Harpège / Siham*
5. *Interfaces*
6. *Solution technique*

## 2.1 Couverture fonctionnelle



Interne SI

Externe SI

\* A l'étude

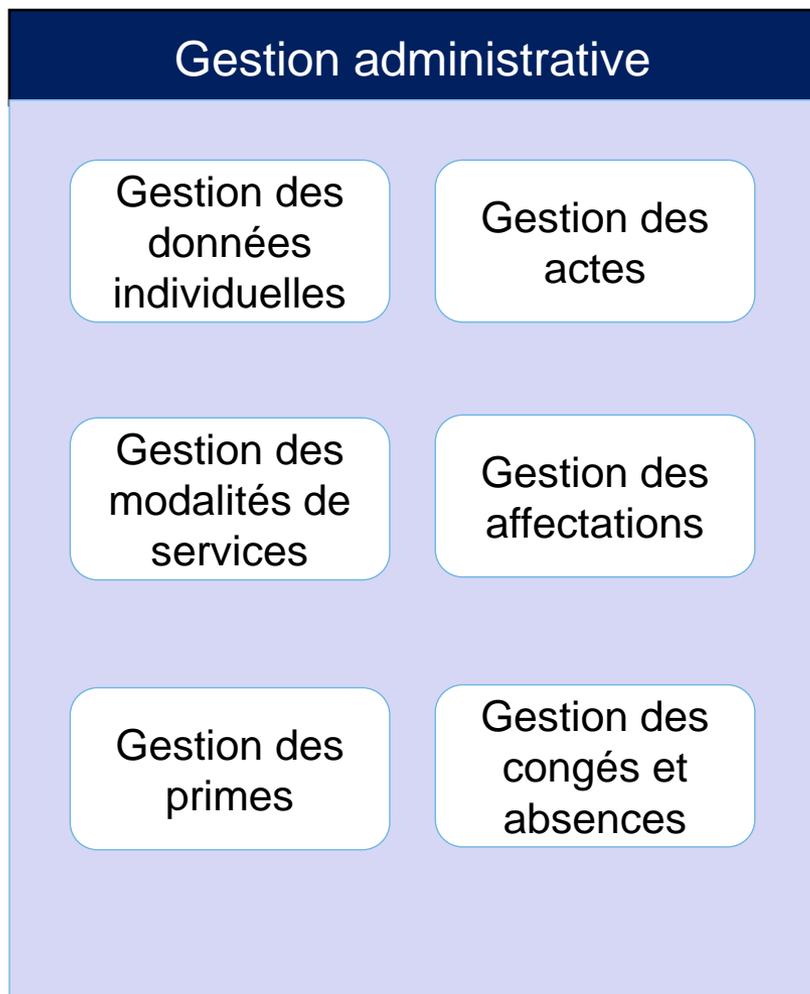
En production

Juin 2013

Décembre 2013

Début 2014

### 2.2 Périmètre fonctionnel détaillé



- ⇒ Bibliothèque d'actes (arrêtés, décisions, contrats de travail) conformes à la réglementation et personnalisables (> 1000 modèles)
- ⇒ Modélisation de la structure organisationnelle selon plusieurs axes :
  - hiérarchique / fonctionnel / projet
- ⇒ Gestion automatisée des primes et indemnités les plus courantes
  - critères d'éligibilité des agents
  - calcul et valorisation
  - édition de décisions d'attribution et d'états de contrôle des primes et indemnités versées.

### 2.2 Périmètre fonctionnel détaillé



- ⇒ Finesse dans la description de la situation des agents titulaires (positions administratives, référentiels de grades...)
- ⇒ Différents types de contrats en adéquation avec la situation des agents non titulaires et avec la réglementation
- ⇒ Flux automatisés permettant le lancement et le suivi de campagnes réglementaires d'avancement .

## 2. Présentation de la solution Siham

### 2.2 Périmètre fonctionnel détaillé



⇒ Elaboration du référentiel des emplois/postes

⇒ Construction de la cartographie des compétences pour une meilleure adéquation besoins, emplois/postes

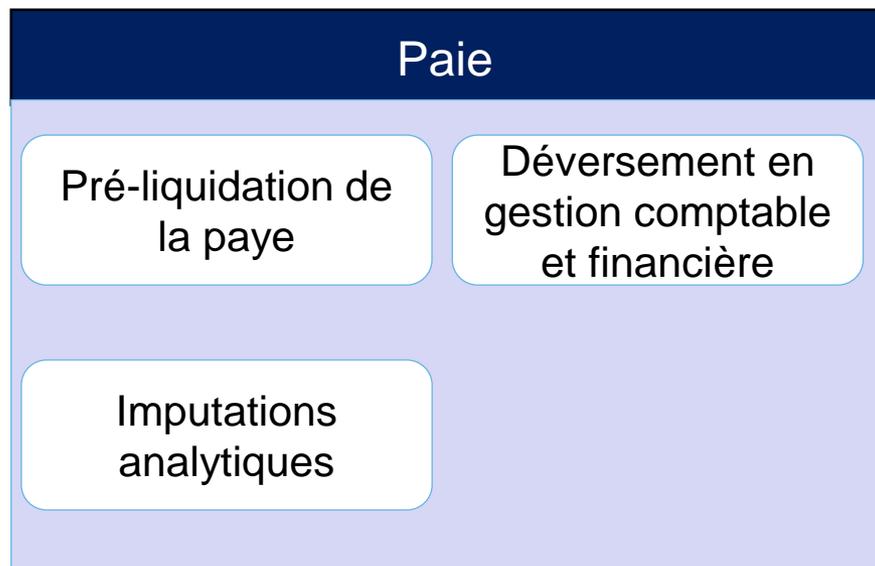
⇒ Recueil des besoins de formation , élaboration du plan de formation et gestion du budget formation

⇒ Gestion de la campagne d'entretiens professionnels

\* A l'étude

## 2. Présentation de la solution Siham

### 2.2 Périmètre fonctionnel détaillé



⇒ Gestion intégrée : GA / pré-liquidation



⇒ Edition des listes électorales selon les critères d'inclusion et d'exclusion des électeurs appartenant à différents statuts dans les collèges et selon les instances



- ⇒ Accessibilité par l'agent à son dossier personnel et possibilité de le mettre à jour
- ⇒ Accélération des échanges entre les agents et les ressources humaines grâce aux documents dématérialisés :
  - CV thèque pour les formations, envoi d'un RIB..
- ⇒ Processus guidés prenant en compte les différents acteurs. Workflows entre:
  - l'agent et son N+1 (demandes de congés..)
  - l'agent, son N+1 et la DRH (demande de formation...)

#### Reporting RH et suivi opérationnel

Suivi des emplois  
et des effectifs

Pilotage des structures  
organisationnelles

Reporting et  
extraction de données

- ⇒ Une visibilité accrue des structures organisationnelles pour un suivi mensuel
- ⇒ Un suivi des ETPT et des effectifs par unité d'organisation et par catégorie d'emploi
- ⇒ Un univers BO permettant aux utilisateurs:
  - ✓ de construire eux-mêmes des requêtes personnalisables
  - ✓ de bénéficier de rapports ergonomiques
  - ✓ de mettre en place des indicateurs et des graphiques...

#### ■ Pilotage de la masse salariale et pilotage RH – cible début 2014

Le pilotage de la masse salariale et le pilotage RH seront portés par le **système d'information « Décisionnel »**.

L'objectif du projet décisionnel est de fournir aux établissements les outils nécessaires pour couvrir les besoins de l'ensemble des acteurs d'un établissement en termes de pilotage et d'aide à la décision, chacun dans leur domaine et à leur niveau.

#### – Périmètre :

##### ✓ Pilotage MS avec 3 grandes fonctions :

- suivi et prévision plafond d'emploi
- budgétisation et contrôle budgétaire masse salariale
- simulation et prévision Masse salariale

##### ✓ Pilotage opérationnel RH

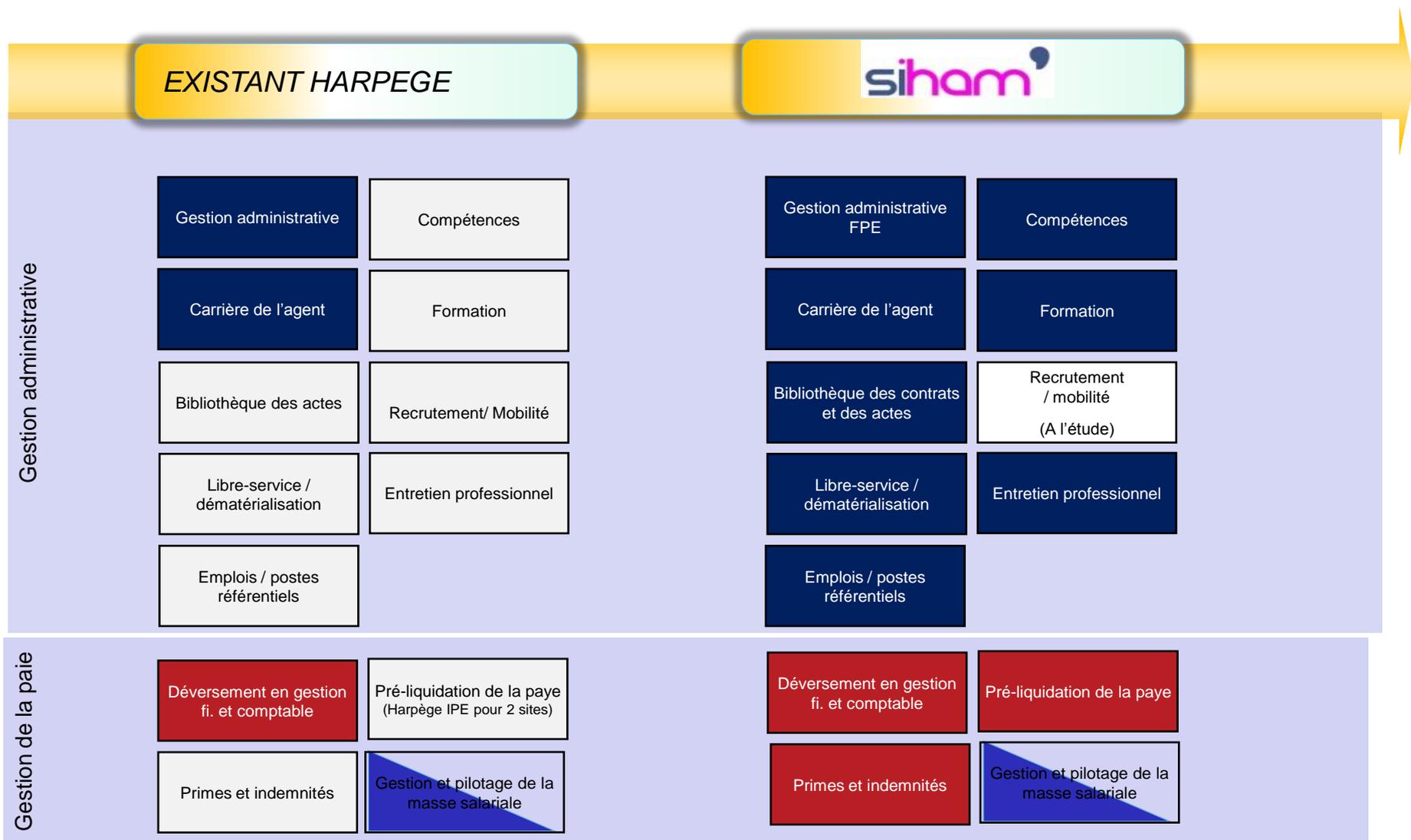
- ✓ Pilotage stratégique RH
- ✓ Bilan social

#### – Cahier des charges finalisé pour l'automne 2012.

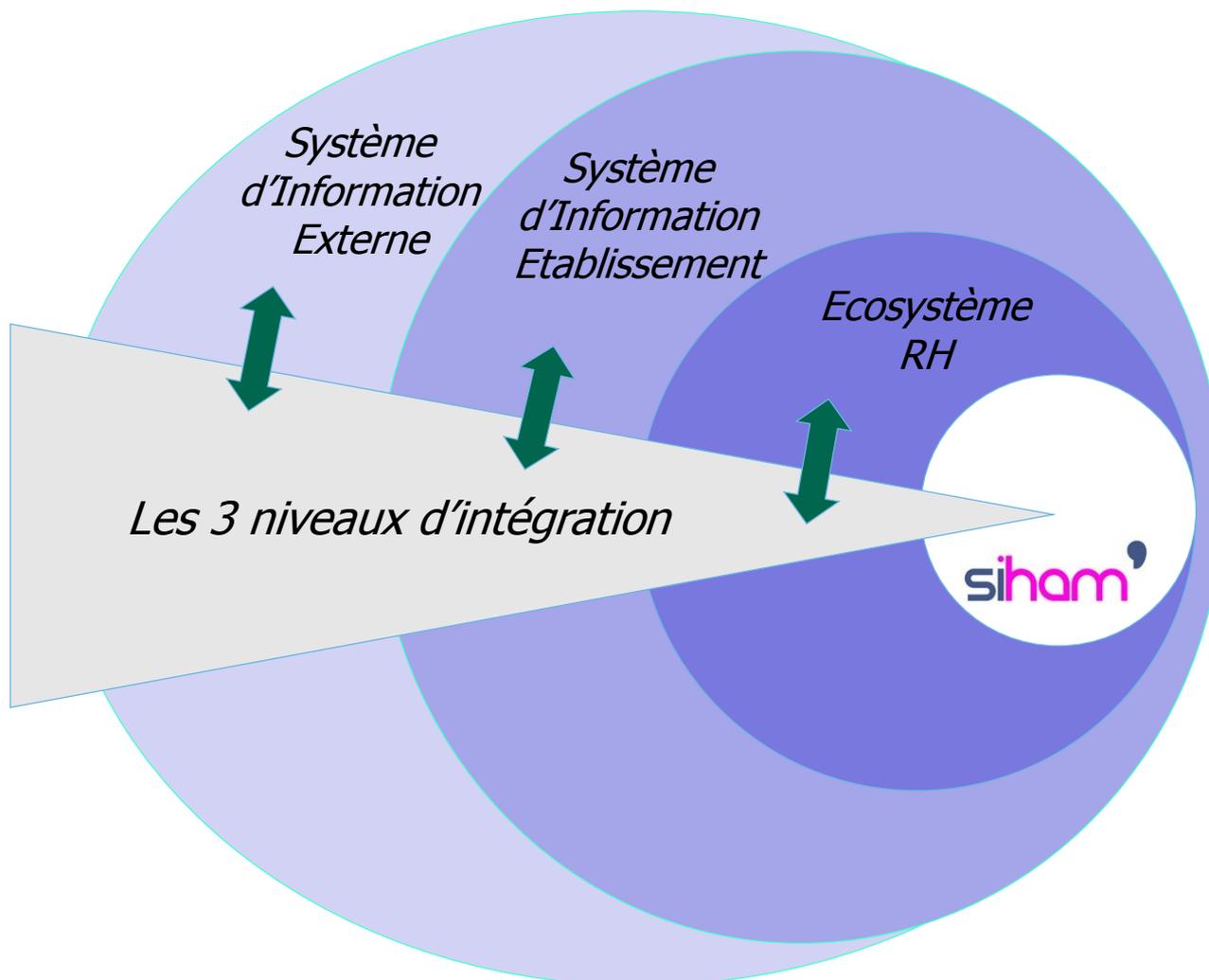
- **Pilotage de la masse salariale - Vision court terme – 2<sup>e</sup> trimestre 2012**
  - A court terme, le pilotage de la masse salariale sera porté par POEMS
  
  - Une interface Siham / Poems V2 sera réalisée pour reporter automatiquement les mouvements prévisionnels qui impactent la masse salariale et les emplois (entrées, sorties, promotion..) dans Poems.
  
  - Par cette interface vers POEMS, la solution Siham couvre les fonctions de :
    - Suivi de l'exécution infra annuelle
    - Projections sur l'année
  
  - Planning livraison format pivot : 2<sup>e</sup> T 2012

### 2.3. Souche personnalisable

- Enfin, Siham propose une souche commune pour tous les établissements mais aussi **une personnalisation** propre à chaque établissement.  
Plus de 50 points de personnalisation :
  - Structures et postes
    - ✓ Définition des structures / unités organisationnelles de l'établissement
    - ✓ Emplois et postes
    - ✓ Primes et indemnités
  - Workflow / self-service
  - Habilitations
  - Congés et absences (nombre de congés annuels / RTT...)
- Un outillage de personnalisation qui permet à l'établissement de :
  - Concevoir une solution intégrant ses spécificités, puis d'initialiser la personnalisation avec un appui central
  - Réaliser de façon autonome la majorité des changements de personnalisation, en cohérence avec la souche
  - Ou commander cette maintenance à l'équipe centrale

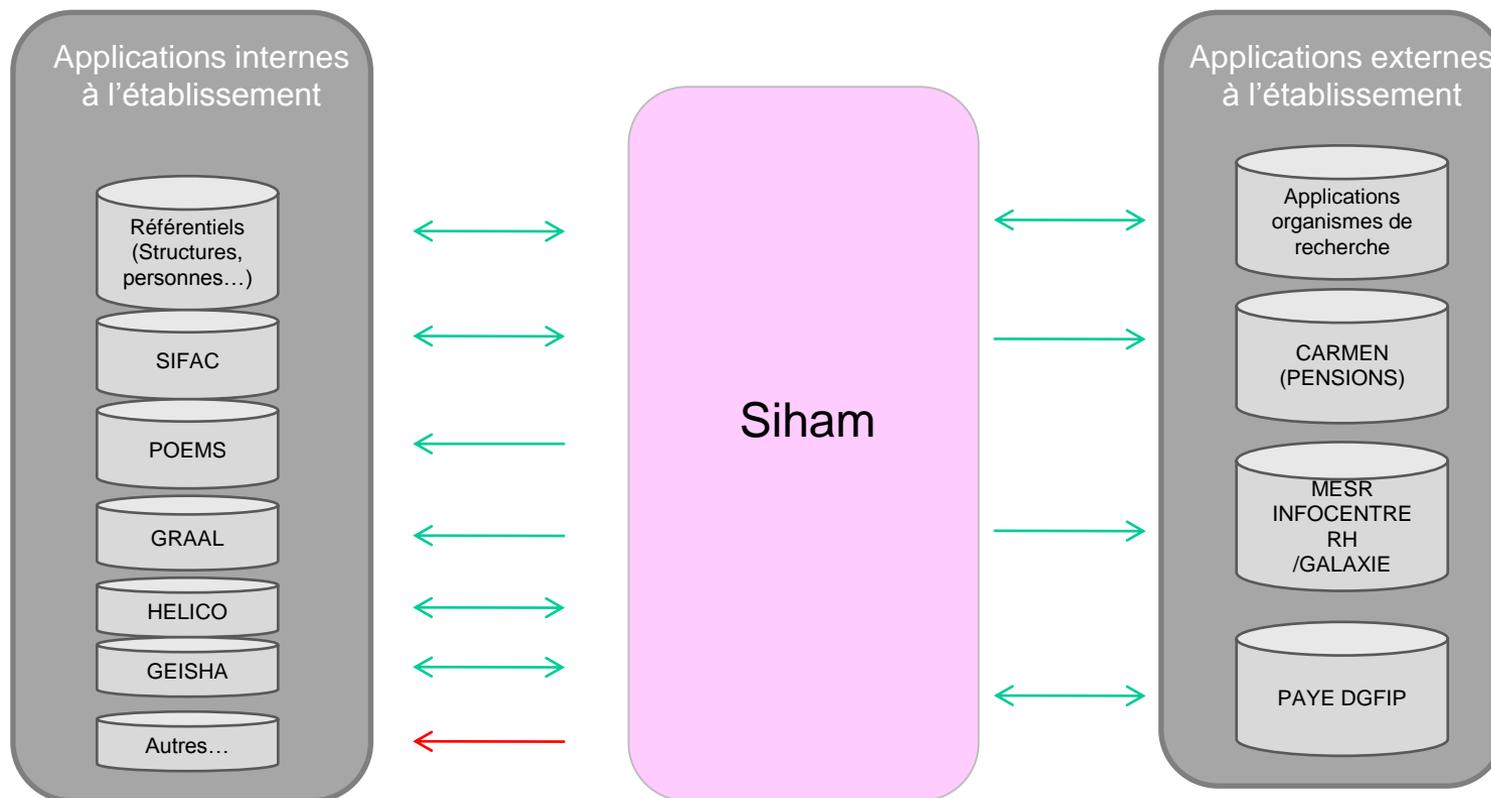


#### Siham : une démarche d'intégration complète



# 2. Présentation de la solution Siham

## 2.5 Intégration à l'écosystème de l'établissement



— Interfaces prises en charge par l'Amue

— ½ interface à développer par l'établissement  
Mise à disposition de connecteurs / web services par l'Amue

## 2. Présentation de la solution Siham

### *2.5 Intégration à l'écosystème de l'établissement*

- Siham s'intègre à l'écosystème de l'établissement en permettant une interopérabilité interne et externe aux établissements
  
- Trois technologies possibles:
  - Tables miroirs de type « Harpège » permettant d'adapter vos applications existantes.
  - Web services disponibles pour extraire des données de type agents, structures et nomenclatures.
  - Puits de données permettant l'échange de fichiers plats.
  
- Mise à jour de l'annuaire LDAP, synchronisation des utilisateurs Siham.
  
- Authentification unique (CAS) et fédération d'identité (Shibboleth).

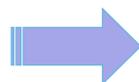
- L'architecture technique est :
  - Construite autour du progiciel HR Access Suite V7.2.1.
  - Déployée sur la base du couple :
    - ✓ Linux RedHat 5 64 bits / Oracle 11gR2 64 bits.
    - ✓ Windows Server 2008 / SqlServer 2008.
- Elle offre un ensemble de services qui assure une mise en œuvre et un maintien en condition opérationnelle
  - Option de haute disponibilité.
  - Traitement de sauvegarde.
  - Solution d'ordonnancement batch.
  - Solution de supervision.
  - Moteur de purge.

- Siham offre aux établissements un choix entre plusieurs modèles d'architectures selon les niveaux de performance et de sécurité exigés :
  - Architecture mono-serveur.
  - Redondance des serveurs d'application.
  - Réplication des bases de données.
  - Répartition des connexions utilisateurs.
  - Répartition des traitements batch,....
  
- Siham s'adapte :
  - A toutes tailles d'établissements (de quelques centaines à plusieurs dizaines de milliers d'agents)
  - A la dimension des équipes d'exploitants.

1. SIHAM, des enjeux majeurs
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham
4. Dispositif de déploiement
5. Dimensionnement équipe
6. Mutualisation
7. Budget
8. Calendrier des vagues

- Les bénéfices pour **l'établissement** sont :
  - Le passage d'une gestion de personnels à une gestion des ressources humaines grâce à un SIRH intégré avec des briques applicatives
  - Le pilotage stratégique des moyens et l'aide à la décision
  - Le suivi et la gestion des effectifs, des emplois et des compétences
  - Une couverture réglementaire exhaustive avec le maintien de ce référentiel
  - La qualité et la traçabilité des données
  - L'interopérabilité avec l'écosystème local facilité

- Les bénéfices pour **les responsables RH**
  - La sécurisation des opérations de gestion et de la paie
  - Une évolution qualitative des fonctions métiers par une professionnalisation accrue
  - L'accès en libre service et en temps réel aux informations RH via le SI intégré
  - La simplification et l'accélération des échanges entre services / composantes / laboratoires au travers de la dématérialisation et de workflows:
    - ✓ workflows entre l'agent et son N+1
    - ✓ workflows entre l'agent, son N+ 1 et la DRH



Siham est **un outil RH moderne, complet et fiable** avec une interface paye intégrée, la gestion des primes ainsi que la gestion des emplois et des compétences qui apporte une véritable valeur ajoutée au métier.

- Les bénéfices pour **les gestionnaires RH**

- Une vision complète et globale de l'acte de gestion grâce à sa gestion intégrée
- Une enrichissement de certains concepts de gestion

- ✓ **Situations administratives et positions statutaires :**

Renseignement de la situation administrative de l'agent à un niveau de granularité fin  
(position statutaire/ position administrative)

Ex: la position statutaire d'activité/ la position administrative: la mise à disposition avec  
remboursement ...

- ✓ **Statuts et Types de populations :**

Chaque population de non titulaire **est gérée par un statut** : contractuels LRU, contractuels loi n°84-16, art. 4 ou 6, ATER à temps plein ou temps partiel...

Siham permet également de gérer les hébergés.

### ■ Les bénéfices pour **les agents**

- Une prise en compte au plus près de la réalité opérationnelle d'évènements RH (gestion de carrière, versement des primes et indemnités..)
- Une simplification des échanges et un gain de temps grâce aux demandes dématérialisées (demandes d'absence, inscription formation...)
- La satisfaction à accéder à son dossier personnel RH et à pouvoir mettre à jour ses données personnelles (état civil, coordonnées...)

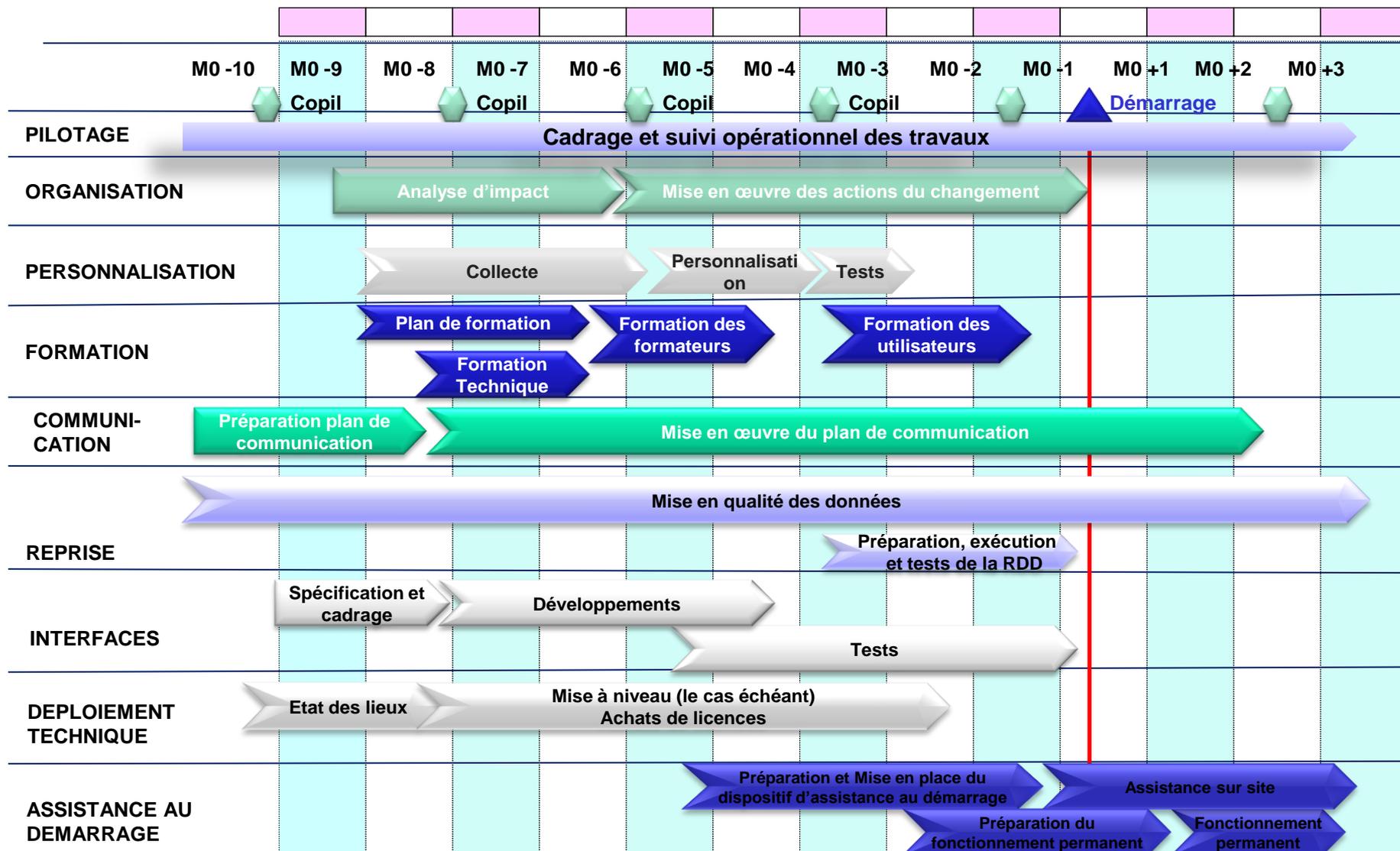
1. SIHAM : des enjeux majeurs
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham

#### 4. Dispositif de déploiement

1. *Les premiers travaux*
2. *Les chantiers Siham*
3. *L'accompagnement AMUE*
4. *Comitologie*

# 4. Dispositif de déploiement

## 4.1 Les différents chantiers Siham



### ■ Accompagnement des projets établissement

- Un interlocuteur dédié pour le conseil et l'assistance aux chantiers de déploiement.
- Des ateliers de déploiement thématiques mensuels.
- Des séminaires de présentation techniques ou fonctionnels.
- Des visites sur site dont une journée d'audit au démarrage du projet.
- Des points téléphoniques réguliers.

### ■ Mise à disposition d'un kit de déploiement comprenant :

- Un ensemble documentaire couvrant les 9 chantiers du déploiement

#### Exemples

- Grilles d'analyse d'impacts
- Modes opératoires
- Tableaux de bord de pilotage
- Plan de bascule
- Manuels utilisateurs

- Un kit de reprise des données.
- Un kit de formation (supports, base de formation, modules e-learning).
- Un kit de déploiement technique.

- **Cursus de formation de 35 à 40 jours à destination :**
  - De l'équipe projet : gestion de projet, conduite du changement, concentré de Siham.
  - Des équipes techniques : formation administration et exploitation.
  - Des formateurs de l'établissement : pédagogie, modules fonctionnels Siham (gestion administrative...).
  - Des utilisateurs experts : modules fonctionnels Siham (primes, listes électorales...).
  
- **Livraison d'un Siham personnalisé et propre à l'établissement :**

Injection des paramètres établissement (structures, emplois, postes...) dans un Siham générique.
  
- **Installation technique de 3 instances** (production, pré-production, formation)  
sur site avec transfert de compétences.
  
- **Assistance**
  - Aux utilisateurs lors du démarrage (sur site entre 5 et 10 jours).
  - Assistance de 2<sup>ème</sup> niveau aux correspondants de l'établissement assurée par le centre de compétences Amue.

### Un séminaire de lancement

- le planning du projet
- les 9 chantiers du déploiement
- les rôles des différents acteurs
- les ressources nécessaires

### Un séminaire technique

- l'architecture technique de Siham
- les informations nécessaires à l'acquisition des plateformes

### Une journée d'audit et de cadrage projet sur site

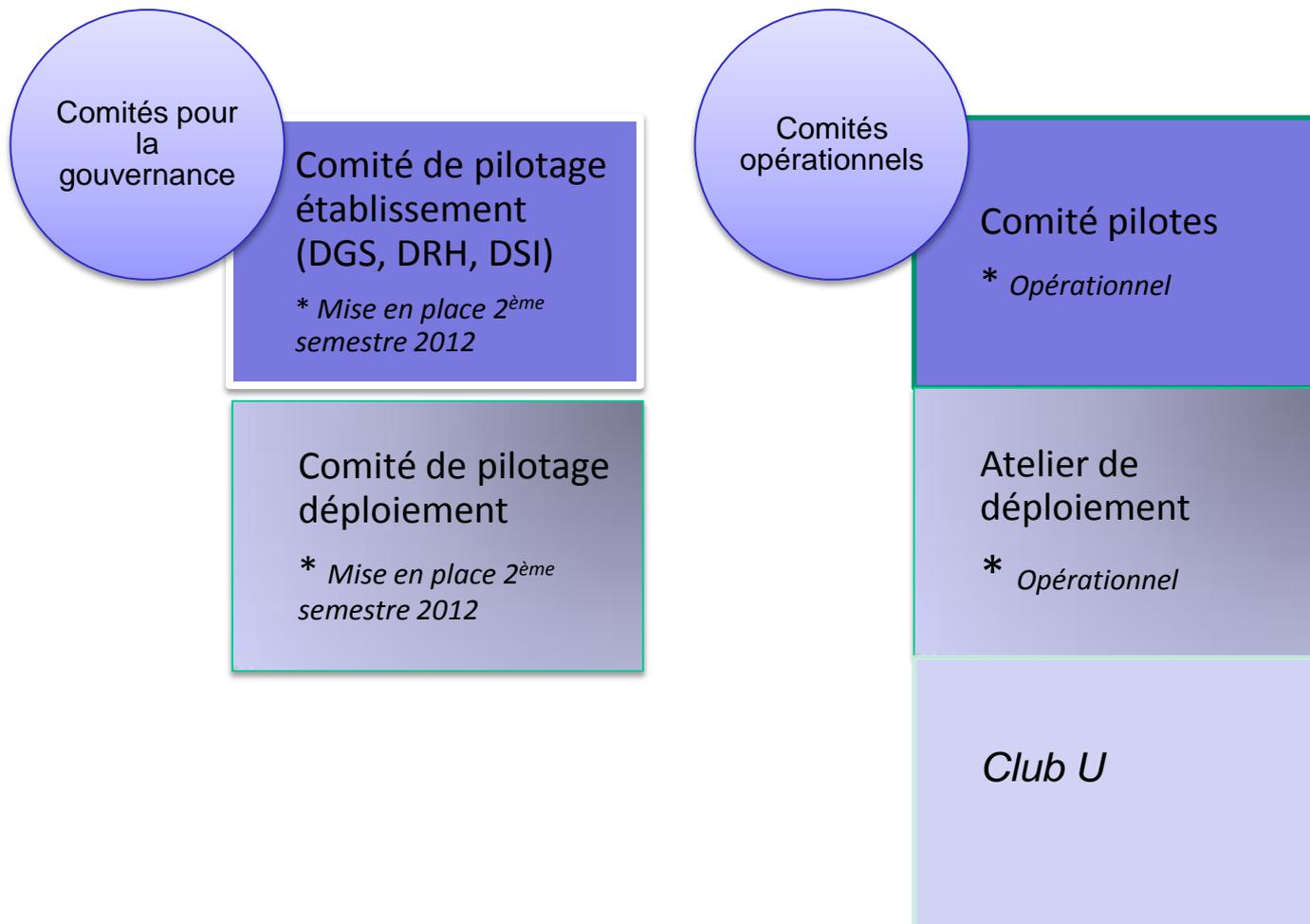
- identification des impacts de la mise en place de Siham au sein de l'établissement
- mesure de l'effort nécessaire sur chacun des chantiers à mener
- mise en regard de la capacité du site à mobiliser des ressources internes pour mener à bien ces chantiers
- échange sur le planning projet de l'établissement

### Une formation Gestion de projet

- les grands principes de la gestion de projet
- le mode de travail collaboratif

### Une formation « Concentré de Siham »

- pour donner un 1<sup>er</sup> aperçu de la solution



# 4. Dispositif de déploiement

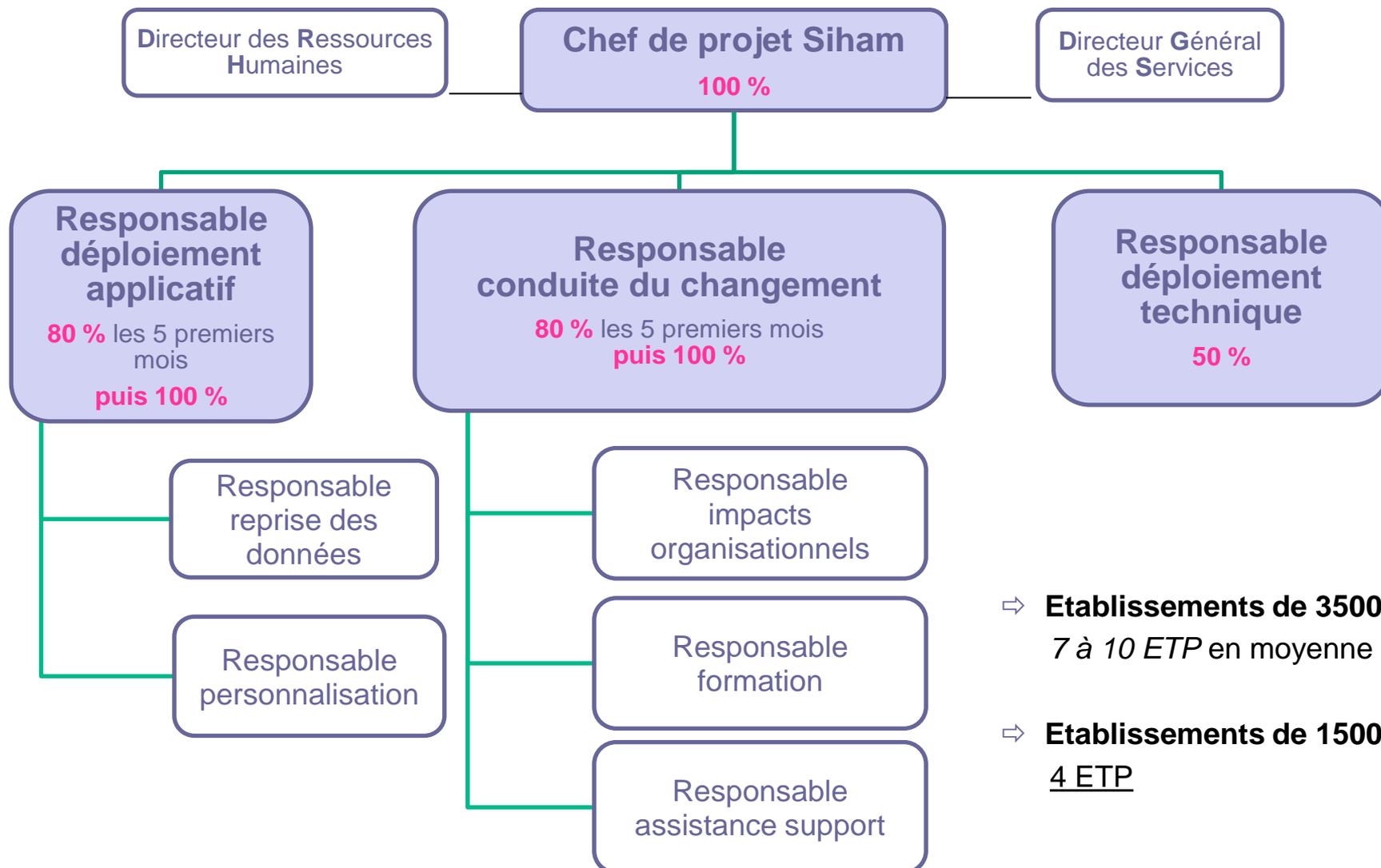
## 4.4 La comitologie (2/2)

	Objectif	Cibles	Fréquence
<b>Comité de pilotage établissement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Représenter l'ensemble de la communauté Siham</li> <li>• Suivre l'avancement du projet et ses risques</li> <li>• Rendre un arbitrage sur les évolutions du produit à prendre en charge</li> <li>• Prioriser les évolutions</li> <li>• Mettre à disposition un groupe d'experts d'établissements légitimes sur chaque dossier pour définir l'expression de besoin</li> <li>• Relayer l'information et les décisions prises en Comité de pilotage auprès de son établissement et plus généralement auprès de l'ensemble de la communauté Siham</li> </ul>	DGS / DRH / DSI représentant : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les 3 sites pilotes</li> <li>- les établissements de la vague 1</li> <li>- les établissements du groupe projet</li> <li>- les associations (DRH / DGS / DSI)</li> </ul>	Trimestrielle
<b>Comité pilotage déploiement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Donner de la visibilité sur l'avancement du projet et du déploiement aux sponsors des établissements</li> <li>- Remonter les alertes si besoin pour anticiper les difficultés</li> </ul>	Sponsors des établissements des vagues en déploiement	Trimestrielle
<b>Comité opérationnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Donner de la visibilité sur le projet : correction des anomalies, patchs...</li> <li>- Faire un point sur l'avancement des pilotes</li> </ul>	Pilotes	Bi-mensuelle
<b>Atelier de déploiement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Echanger sur les grands chantiers du déploiement</li> <li>- Partager les expériences entre sites d'une même vague et sites des vagues précédentes</li> <li>- Faire un point d'avancement déploiement</li> </ul>	Vagues en déploiement	Mensuelle

1. SIHAM : des enjeux majeurs
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham
4. Dispositif de déploiement
5. Dimensionnement équipe
6. Mutualisation
7. Budgets
8. Calendrier des vagues

# 5. Dimensionnement équipe projet

## 5.1 Equipe standard

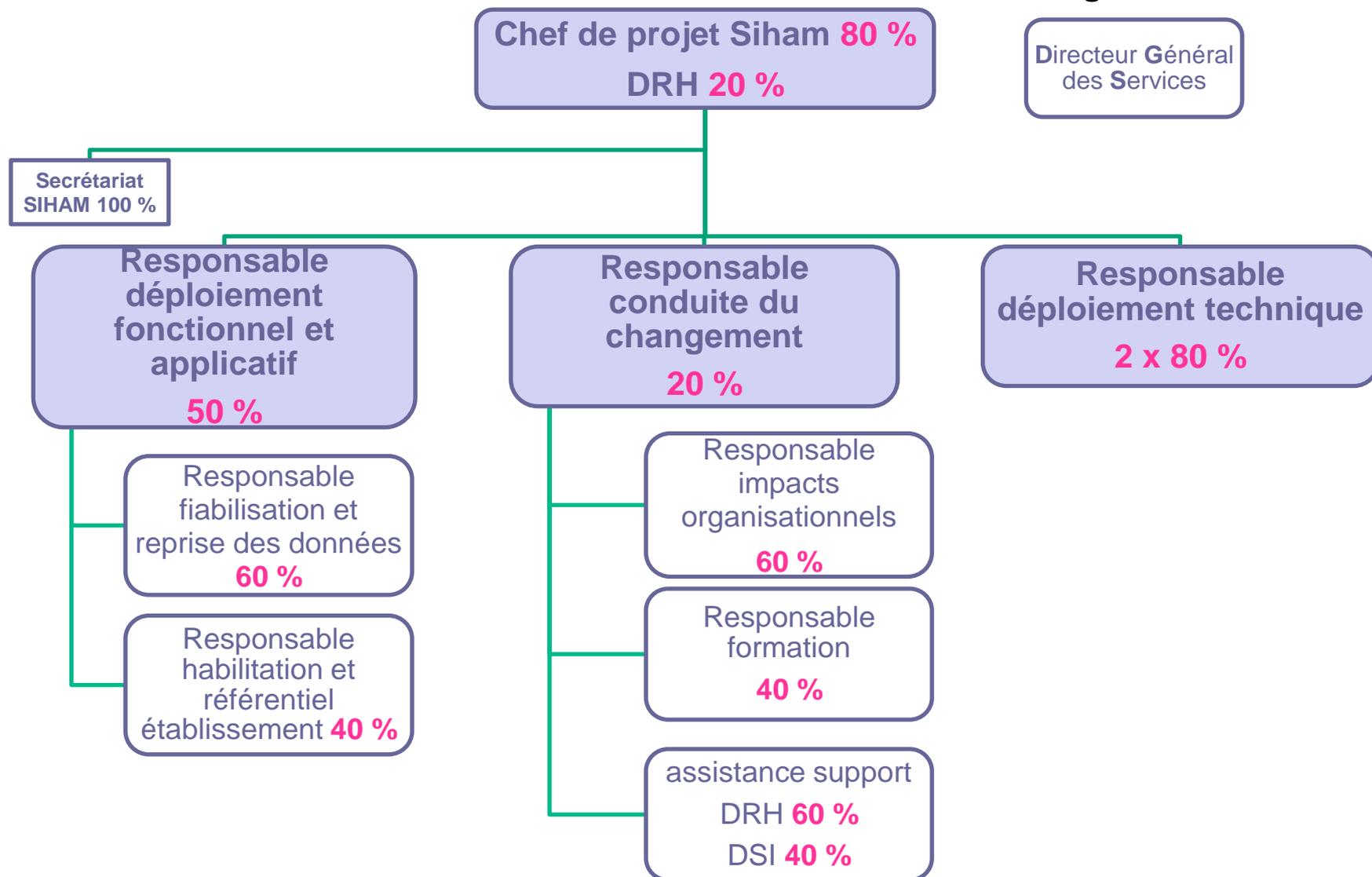


⇒ **Etablissements de 3500 ETP:**  
7 à 10 ETP en moyenne

⇒ **Etablissements de 1500 ETP :**  
4 ETP

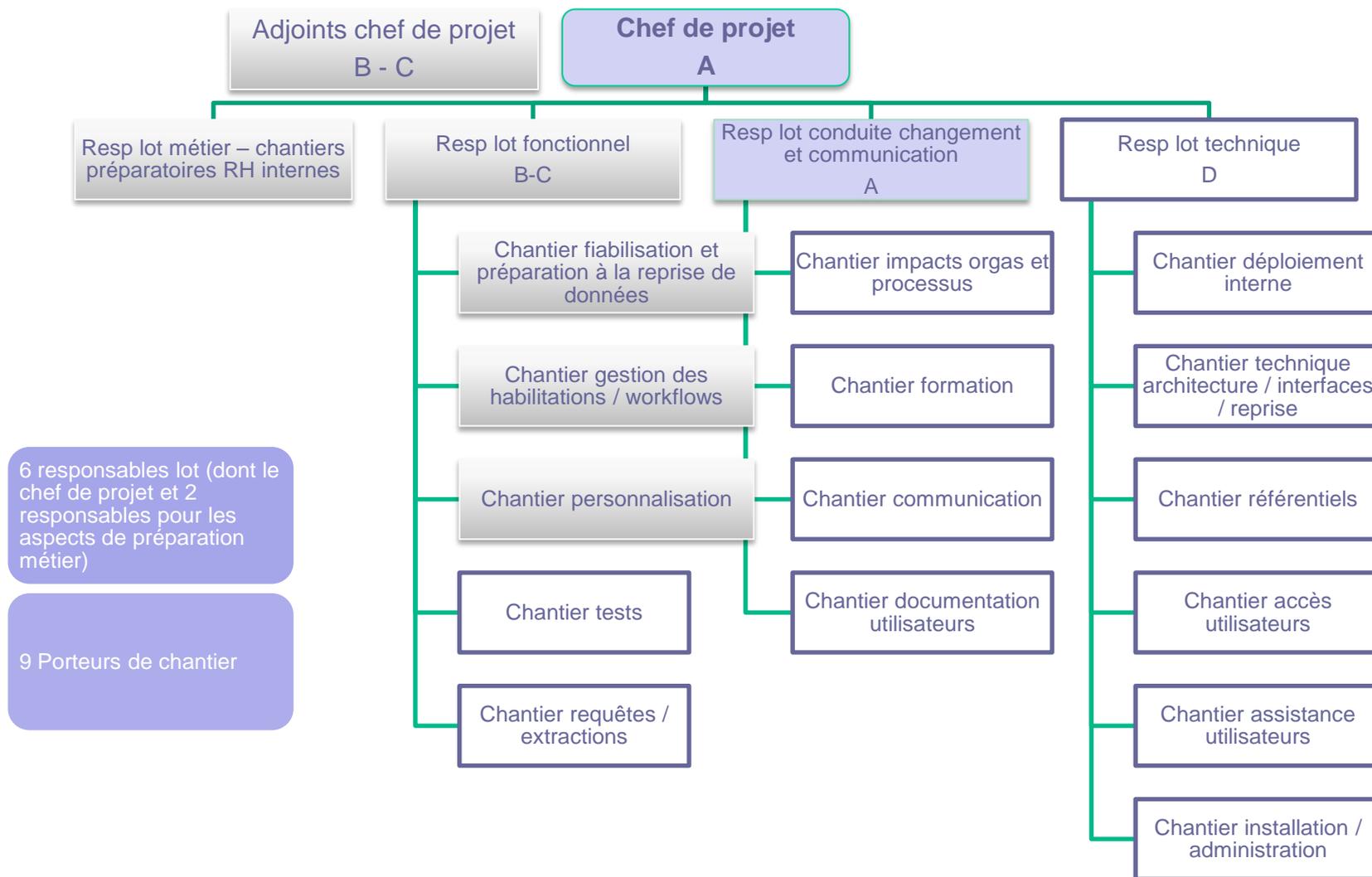
# 5. Dimensionnement équipe projet

## 5.2 Rex Pilotes : organisation de l'UM1



# 5. Dimensionnement équipe projet

## 5.3 Exemple d'un organigramme projet de la vague 1



**Etablissement gérant 1000 ETP**

1. SIHAM : des enjeux majeurs
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham
4. Dispositif de déploiement
5. Dimensionnement équipe
- 6. Mutualisation**
7. Budgets
8. Calendrier des vagues

- Trois axes de mutualisation sont à l'étude dans Siham :

	Postes de mutualisation	Avantages	Contraintes	Enjeux
METIER	Centralisation de l'assistance métier	Réduction charge ETP	Personnalisation homogène	Optimisation processus
	Mise en place de centres de services partagés (paie, campagne de lancement..)	Professionnalisation des agents	Politique d'établissement homogène	Centre de compétences Optimisation processus
	Mutualisation des formateurs métiers et SIRH	Professionnalisation des agents	Politique d'établissement homogène	Centre de compétences
TECHNIQUE	Mutualisation applicative <b>mono-instance</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avec plusieurs administrations</li> <li>• Avec 1 administration par instance</li> </ul>	En cours d'évaluation	Contraintes métiers complexes En cours d'évaluation	Fusion /Rapprochement
	Administration et exploitation	Réduction charge ETP	Evaluation en cours	Centralisation / optimisation de l'administration et de l'exploitation
DEPLOIEMENT	Structure projet	Réduction charge ETP	Politique d'établissement homogène Personnalisation homogène	Optimisation moyens
	Formation des formateurs	Réduction charge ETP	Disponibilité des experts	Optimisation moyens

1. SIHAM : des enjeux majeurs
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham
4. Dispositif de déploiement
5. Dimensionnement équipe
6. Mutualisation
- 7. Budgets**
8. Calendrier des vagues

- **Une convention entre l'établissement et l'Amue signée en début de projet, décrit les engagements de chacun.**
  
- **Les prestations comprises dans la Redevance de déploiement (Rdd)**
  - Accompagnement des projets établissement.
  - Mise à disposition des kits de déploiement.
  - Formation des formateurs de l'équipe projet.
  - Livraison d'un Siham personnalisé et propre à l'établissement.
  - Installation technique de 3 instances (production, pré-production, formation).
  - Assistance au démarrage (5 à 10 jours) et de 2nd niveau.
  
- **La Redevance annuelle mutualisée (RAM) intègre:**
  - L'amortissement de la construction du logiciel.
  - L'assistance.
  - Le coût de la maintenance.

■ **L'Amue offre la possibilité aux établissements de bénéficier des accords cadres suivants :**

– Accord cadre éditeur HR Access pour :

- ✓ L'acquisition des licences.
- ✓ La maintenance annuelle des licences.

– Accord cadre intégrateur Accenture

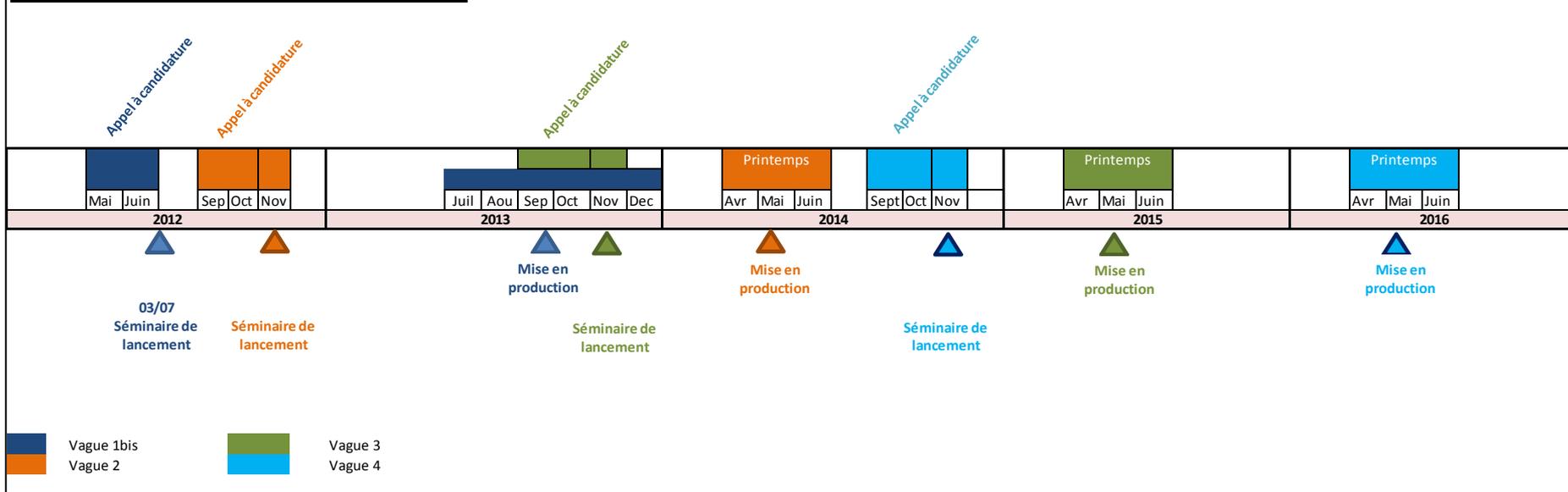
Un ensemble de prestations à la carte pour renforcer et assister les équipes de l'établissement :

- ✓ La gestion du projet établissement.
- ✓ La fiabilisation des données.
- ✓ La reprise des données.
- ✓ L'installation de l'instance de reprise.
- ✓ La formation des utilisateurs sur les modules GA / Pré – liquidation.
- ✓ L'instanciation des documents du kit de déploiement.
- ✓ L'interfaçage de Siham à l'écosystème de l'établissement (*hors interfaces livrées par l'Amue*).

<b>Coûts directs de déploiement</b>	RDD Siham	150 000€ HT
	Licences HR Access V7.2 – Accord cadre	15,378 € HT / ETP / 1 licence
	Licences HR Access – Option paie	3.075 € HT / ETP / 1licence
	Prestations optionnelles Accenture – Accord Cadre	
<b>Coûts directs de fonctionnement</b>	RAM Siham	Fixe : 22 000€ HT Var: 28 € par ETP géré
	Maintenance annuelle licences HR Access V7.2 - AC	3,075 € HT / ETP / 1 licence
	Maintenance annuelle licences option paie	0.615 € HT / ETP / 1 licence
<b>Coûts indirects</b>	Infrastructure nécessaire à Siham	
	Equipe projet Siham	
	Charges internes liées à la conduite du changement et à la formation (métier, fonctionnelle, technique)	
	Charges liées à l'intégration au SI (LDAP, sécurité, applications)	

1. SIHAM : des enjeux majeurs
2. Présentation de la solution Siham
3. Bénéfices de la solution Siham
4. Dispositif de déploiement
5. Dimensionnement
6. Mutualisation
7. Budgets
8. Calendrier des vagues

## Synthèse des vagues de déploiement SIHAM



	Appel à candidature	Démarrage du projet Séminaire de lancement	Mise en production
<b>Vague 1bis*</b>	Mai 2012	3 juillet 2012	Juillet à décembre 2013
<b>Vague 2</b>	Sept - Oct 2012	Novembre 2012	Printemps 2014
<b>Vague 3</b>	Sept - Oct 2013	Novembre 2013	Printemps 2015
<b>Vague 4</b>	Sept - Oct 2014	Novembre 2014	Printemps 2016

\* Rejoint la vague 1

- **Des travaux préparatoires peuvent être** anticipés pour la mise en œuvre du projet tels que :
  - La fiabilisation des données.
  - La cartographie des processus existants.
  - La cartographie des applicatifs existants.
  - Le mode d'organisation.
  - Les structures.
  - Les commandes de matériel : serveurs, postes....
  
- **Des ateliers d'échanges** entre établissements sur les thématiques suivantes seront régulièrement organisés par l'Amue :
  - Le système d'information.
  - L'organisation des structures.
  - Les processus métier.
  - La gouvernance et la définition de la politique de Ressources Humaines de l'établissement.

- **Pour les établissements intéressés par la vague 1bis** (mise en production fin 2013) :
  - ⇒ inscrivez-vous au séminaire de lancement du 3 juillet et au séminaire technique du 10 juillet
  
- **Si vous souhaitez des informations complémentaires sur le projet Siham avant le séminaire du 3 juillet :**
  - ⇒ prenez contact avec l'Amue : [contact.siham@amue.fr](mailto:contact.siham@amue.fr)
  - ⇒ en fonction des besoins, nous organiserons un point téléphonique ou une visioconférence
  
- **Toutes les informations contractuelles sur les accords cadres sont disponibles sur le site internet Amue dans l'espace réservé « Accord cadre siham » :**
  - ⇒ <http://www.amue.fr/presentation/presentation-amue/nos-accords-cadres/>
  - ⇒ Cliquer sur « Accès réservé »
  - ⇒ Utiliser les mots de passe suivants
    - Login : offressiham*
    - Mot de passe : 1988*