



En réponse à ses nouveaux enjeux, le Groupe Valophis choisit ORHUS V6 en 2014 pour gérer l'ensemble de ses processus RH et Paie. Zoom 2 ans plus tard ...

En 2013, un vaste projet de refonte de l'ensemble du Système d'Information RH est engagé au sein du Groupe Valophis. L'objectif de ce projet était de se doter d'un outil performant, permettant une approche plus globale des Ressources Humaines. Madame Marjolaine Loyaux, Responsable Relations Sociales, en charge du projet, nous fait part du contexte et de ses critères de choix.

Marjolaine Loyaux, pouvez-vous nous présenter le Groupe Valophis

ML : *Le Groupe Valophis est un opérateur social, présent dans toute l'Île-de-France et principalement dans le Val-de-Marne. Nous intervenons sur la totalité des métiers du logement social, notamment la location, l'aménagement et le renouvellement urbain, la construction en locatif social et en accession à la propriété. Nous gérons un patrimoine de 44 000 logements. Nous comptons 940 salariés répartis dans les 3 structures du groupe (Valophis Habitat, Expansiel et Valophis Sarepa). Nous sommes également mandatés afin de réaliser les paies de la coopérative d'HLM Notre Maison, qui compte 7 salariés. Notre Direction des Ressources Humaines est composée de 18 personnes ayant des responsabilités couvrant l'ensemble des sociétés avec toutes les activités RH et Paie réalisées en interne.*

Quelles sont les raisons qui vous ont amenée à lancer un tel projet ?

ML : *Nous étions équipés depuis 13 ans d'un logiciel de paie qui était certes vieillissant mais relativement satisfaisant. Néanmoins, notre éditeur nous a informé de l'arrêt du support technique de cette solution pour 2018. En plus de ce logiciel, nous disposions d'une multitude d'outils, reliés par de nombreuses interfaces, qui ne communiquaient pas entre eux de manière optimale. Ceci avait pour conséquence qu'un grand nombre de travaux de gestion était effectué en dehors des applications, notamment sous Excel ou via la messagerie. Nous faisons face à des risques en termes de fiabilité des données, de productivité des équipes et de maîtrise de l'information.*

Toutes ces problématiques, couplées à l'insatisfaction des équipes internes, nous ont conduits à proposer ce projet à notre Direction Générale qui l'a validé. Notre volonté était de maîtriser l'ensemble des processus et informations dans un ...

... SIRH unique et intégré afin de limiter le retraitement et la ressaisie d'informations ; et aussi de permettre aux collaborateurs de se focaliser sur des activités RH à plus forte valeur ajoutée. Ceci passait également, côté informatique, par la volonté d'externaliser les applications.

Pour résumer, la mise en place d'un nouveau SIRH devait être l'opportunité pour nous de faire évoluer nos pratiques et optimiser nos processus, notamment en responsabilisant nos collaborateurs et managers. Nous souhaitons donc mettre en place un seul outil avec plusieurs modules qui communiquent entre eux, sans besoin d'interfaces, et un outil ouvert aux salariés et aux managers car, jusque-là, ces derniers devaient se rapprocher du service RH pour obtenir des informations. L'objectif visé pour le nouveau SIRH était ainsi de transmettre continuellement des informations aux managers en amont. Enfin, nous souhaitons acquérir un outil plus en lien avec les technologies du moment, car nous avons des salariés qui sont sensibles aux nouvelles technologies. Nous recherchions donc quelque chose qui soit en adéquation avec les pratiques et besoins de ces derniers.

Comment a été réalisé le cahier des charges ? Y'a t-il eut une communication auprès des collaborateurs pour recueillir leurs besoins ?

ML : *Nous avons consulté quelques collaborateurs mais nous avons surtout travaillé avec les managers car nous souhaitons renforcer durablement la relation DRH-Managers. Ceci était également un des objectifs de ce projet, avec comme fil conducteur, l'implication des managers dans la gestion de leurs équipes.*

Dans ce contexte, nous avons d'abord écrit le livre blanc de paie, aidé d'un consultant externe, et pour le marché et l'AMO, nous sommes fait aider par un cabinet externe.



Pourquoi avoir choisi ORHUS V6 ? Quels étaient vos critères de choix entre les éditeurs ?

ML : le cahier des charges et les pièces du marché finalisés, nous avons lancé une consultation pour la mise en œuvre, la maintenance et l'hébergement d'un nouveau SIRH intégré, couvrant dans un premier temps le périmètre fonctionnel de la paie, de la gestion administrative et de la formation, puis dans un second temps celui de la gestion des entretiens annuels, des emplois et compétences avec en option le module recrutement.

9 éditeurs ont répondu à notre appel d'offres, et après une première sélection, nous avons retenu 5 prestataires avant de confier la réalisation du projet à NOVRH. Au départ, NOVRH était en quelque sorte l'outsider car nous ne les connaissions pas, mais suite aux différentes propositions, échanges et soutenances, il en est ressorti que la solution ORHUS V6 était l'outil le plus adapté à nos problématiques et que NOVRH était le partenaire le plus approprié pour nous accompagner dans la refonte de nos processus. Même si je dois avouer que dès le départ, la taille de NOVRH, comparée aux autres éditeurs, nous a effrayé, nous étions prêts à prendre ce risque et travailler avec eux car ils proposaient certaines fonctionnalités que les autres ne proposaient pas. De plus, NOVRH détenait une certaine expertise du secteur du logement social compte tenu de ses nombreux clients. Nous avons d'ailleurs pu échanger avec quelques-uns d'entre eux, ce qui nous a beaucoup rassuré quant à leur capacité à répondre à nos besoins.

Cependant, c'est réellement la souplesse, la couverture et l'ergonomie de l'outil ORHUS V6 qui ont été déterminantes dans notre choix. En effet, nous avons plusieurs fonctionnalités et processus inédits à mettre en place tels que la gestion des postes ou des indemnités kilométriques, et nous avons été séduits par la capacité de NOVRH à nous construire un outil sur mesure.

En outre, au niveau sécurité informatique et confidentialité, ORHUS V6 et NOVRH correspondaient également aux attentes de notre DSI avec, par exemple, la possibilité de mettre en place un protocole d'authentification en ADFS3.

Comment avez-vous appréhendé ce nouvel outil ? Comment s'est passé le démarrage ?

ML : le démarrage s'est bien déroulé. Nous avons formé l'ensemble de nos managers à l'utilisation de l'outil et ces derniers ont ensuite formé leurs équipes. Les collaborateurs ...

... ont très bien accueilli la solution et ont développé très vite des automatismes. Tout est centralisé désormais. Avant, le CET passait via du publipostage. Les collaborateurs recevaient un document chez eux, ils devaient ensuite ramener le document au bureau, puis ils le remplissaient en fonction de leurs soldes de congés et enfin ils l'envoyaient à la DRH. Aujourd'hui il n'y a plus tout ça. On ouvre une campagne CET depuis ORHUS, les collaborateurs reçoivent l'information via la messagerie et dans la solution, ils posent directement leurs jours de congés en ayant une vision sur leurs soldes et tout est automatisé. Le gain de temps et d'efficacité a tout de suite été une réalité pour tous.

Au niveau de la DRH, ce fut une révolution complète avec l'automatisation de tâches qui étaient jusqu'ici très chronophages mais sans réelle valeur ajoutée. ORHUS V6 nous a permis de réorienter des Ressources sur des missions plus stratégiques.

Quels sont vos futurs projets ?

ML : Nous avons encore de nombreux projets en cours avec NOVRH avec notamment la mise en place du module recrutement, la gestion des heures supplémentaires, l'intéressement, sans oublier l'application mobile dédiée à la pose et la validation d'absences que nous co-développons avec NOVRH. Comme précisé auparavant, nos salariés sont sensibles aux nouvelles technologies. C'est dans cette optique que nous avons engagé ce projet, en collaboration avec NOVRH, afin d'innover et de tirer profit de ce que permettent ces technologies et les usages associés tels que l'accès aux applications RH en situation de mobilité pour gérer ses absences, valider des demandes internes et échanger à distance avec ses équipes.

