



Université  
de Bretagne-Sud

Direction des Ressources Humaines  
Rue Armand Guillemot  
Téléphone 02 97 87 66 20  
Fax : 02 97 87 66 35

NOTE 2013-2

Lorient, le 12/12/2013

Le Responsable du Bureau des Affaires  
Transversales

à

Madame la Directrice des Ressources Humaines

Direction des Ressources Humaines

**Objet : Comparaison des offres SIRH**

**Sources :**

Présentation SIHAM à Rennes 2 le 20/11/2013  
Présentation de l'Association Cocktail à l'UBS à Vannes le 3/11/2013  
Web-conférence de l'Amue sur le pré-déploiement de SIHAM du 26/11/2013  
Compte rendu de la web-conférence SIHAM  
Etude pour le remplacement et l'évolution du SIRH de l'université d'Orléans, octobre 2012  
Méthodologie de travail – migration d'Harpège à Mangue, Université Bordeaux-II, septembre 2011  
Présentations SIHAM et Cocktail à l'Association Nationale des VP de CA des 3 et 4 juillet 2013

Suite à l'obsolescence programmée du logiciel Harpège utilisé par l'UBS, il est prévu de le remplacer par un nouvel SIRH. Il n'existe à l'heure actuelle que deux offres adaptées aux universités et dont les fournisseurs soient suffisamment reconnus : le logiciel SIHAM de l'Amue et la sphère RH du SIRH de l'Association Cocktail. Au moins deux sociétés fournissent des offres alternatives : GMT Conseil et QUASAR Conseil, mais sans avoir la taille ou l'implantation suffisantes pour être considérées sérieusement.

Il s'agit donc pour l'UBS de comparer l'offre de l'Amue et celle de Cocktail afin de pouvoir choisir un nouvel SIRH. Compte-tenu des calendriers imposés par l'Amue, ce choix devrait intervenir au plus tard en février 2014.

La comparaison pourra être faite sur trois points : le fonctionnement de l'éditeur, les fonctionnalités offertes, et le déploiement du logiciel (point qui comprend les coûts).

**1 Comparaison des éditeurs**

L'Amue (Agence de mutualisation des universités et établissements supérieurs et de recherche) et l'association Cocktail ont des structures et des modes de fonctionnement très différents, qui influencent fortement l'offre SIRH proposée.



L'Amue est un groupement d'intérêt public qui se charge de fournir une offre logicielle répondant aux besoins de ses adhérents. Pour l'élaboration de SIHAM, l'Amue a fait intervenir un prestataire, HR Access, qui a fourni un premier niveau de réponse auquel l'Amue apporte ensuite des compléments. Si HR Access a pu utiliser le « noyau commun RH FPE » (règles de gestion RH de la Fonction Publique d'Etat) pour l'élaboration de son offre, et assurer ainsi une compatibilité avec l'ONP, il n'en ressort pas moins que l'utilisation d'un prestataire a entraîné une mauvaise prise en compte des besoins réels, qui a engendré, outre des surcoûts, de nombreux retards. D'où un certain manque de réactivité de la part de l'Amue, qui ne semble pas maîtriser le calendrier de déploiement du projet.

Cocktail, quant à lui, est une association loi 1901, qui fonctionne grâce à la mutualisation des moyens de ses adhérents. Ce sont ainsi les informaticiens des universités qui participent à l'élaboration des solutions logicielles proposées, qui sont en Open-Source. Cocktail était anciennement rattachée à l'Université de La Rochelle et fonctionnait en consortium ; elle s'est reconstruite en association suite au départ de son fondateur, parti commercialiser une suite « Cocktail-Office ». Les établissements utilisateurs d'un élément de la suite Cocktail participent au Conseil d'Administration de l'association (une voix par établissement) et influencent ainsi directement son fonctionnement.

Ce modèle économique semble a priori moins stable que celui de l'Amue, qui bénéficie d'une existence plus longue et d'un soutien de l'Etat plus fort ; néanmoins, avec 80 membres n'ayant aucun intérêt à la disparition brutale de leurs logiciels de travail, une certaine stabilité semble également assurée du côté de l'association Cocktail.

## **2 Les fonctionnalités offertes**

### 2.1 La gestion administrative

Les deux offres assurent a priori les fonctionnalités actuellement couvertes par Harpège. SIHAM, en utilisant le noyau OFP d'HR Access, pourrait offrir davantage de sécurisation juridique, en bloquant les entrées non prévues par la réglementation. Cependant l'association Cocktail est maintenant associée aux différentes discussions ministérielles, ce qui devrait lui permettre de mieux anticiper les évolutions réglementaires.

Ensuite, les deux solutions sont différentes sur le plan ergonomique. Mangue (nom du module gestion administrative de la sphère RH de la suite Cocktail), même avec une interface plus moderne, ressemble assez à Harpège en ce qu'il présente les informations de façon resserrée, au sein de fenêtres bien définies, tandis que SIHAM utilise une interface web dans laquelle les éléments sont présentés les uns en dessous des autres, ce qui pourrait nécessiter un usage important des barres de défilement, et rendre la recherche d'information moins aisée pour les gestionnaires. Un test devrait être effectué pour préciser ce point.

Enfin, les possibilités de requêtage des données diffèrent également. Ce point est important car il est celui qui a le plus été soulevé par les gestionnaires quand il leur a été demandé quelles fonctionnalités étaient attendues d'un nouvel outil. SIHAM utilisera un outil de requêtage externe, lié à l'outil d'aide à la décision fourni en même temps par l'Amue (HR Query). Un univers BO est prévu mais non encore réalisé ; néanmoins, de nombreuses extractions Excel sont possibles. Le requêtage dans Cocktail fonctionne lui à travers un univers BO mais également, pour les requêtes les plus courantes, directement à l'intérieur de chaque module.



## 2.2 La compatibilité avec les autres logiciels

Il semblerait que l'implantation de SIHAM conditionne l'utilisation future de PRISME, la solution de l'Amue pour centraliser les échanges d'informations. Néanmoins l'état d'avancement du projet est incertain, le choix de l'éditeur n'ayant été annoncé qu'en juin 2013 ; dans tous les cas cela semble aller à l'encontre de l'urbanisation du système d'information, en ce que la dépendance envers les solutions Amue serait renforcée. L'urbanisation d'un système d'information renvoie au fait de décomposer ce dernier en composants autonomes mais interopérables, de façon à faciliter les évolutions.

A l'inverse, Cocktail fonctionne à travers des « connecteurs » qui gèrent l'interface de chaque application avec la base Oracle commune, nommé GRhum. Ce système semble plus réactif, et plus à même de gérer une multiplicité de solutions logicielles. Ces connecteurs peuvent être développés en interne par une université (les solutions de Cocktail étant Open-Source, chaque université peut utiliser la programmation de la suite pour développer ses propres modules ou connecteurs) puis repris par l'association grâce à la mutualisation.

## 2.3 La gestion intégrée de la paie

A l'heure actuelle aucune des deux solutions n'offre la gestion intégrée. L'Amue annonce que son produit est prêt mais que des tests doivent encore être réalisés, en mobilisant un établissement pilote pour une paie à blanc, et ne peut s'engager sur une date (2015 étant malgré tout mentionné). Cocktail ne prévoit pas pour l'immédiat de gestion intégrée mais travaille actuellement sur un connecteur avec Win-paie, ce qui serait un premier niveau de réponse satisfaisant.

## 2.4 Les autres modules

Au-delà de la seule gestion administrative, le SIRH devrait être à même d'apporter des réponses en termes de formation, de GPEEC, de suivi des absences et des congés, et en gestion des heures complémentaires. Il est cependant assez facile de se perdre entre ce qui est annoncé par les éditeurs et ce qui est réellement disponible.

Les deux solutions offrent un système de Workflow pour la gestion des entretiens individuels.

Cocktail permet la définition des fiches de postes par rapport à REFERENS (Référentiel National) tandis que chez SIHAM la fonction est prévue mais retardée à cause d'une difficulté à se faire procurer les différents répertoires de métiers.

La gestion des horaires et des plannings, ainsi que les demandes de congé et les processus de validation, sont assurés par Cocktail. SIHAM semble moins avancé dans ces domaines, à moins que la fonctionnalité ne soit simplement moins mise en avant.

Cocktail dispose d'un module charges et service d'enseignement pour le suivi des heures complémentaires : le module Pêche, qui pour un bon fonctionnement doit être en lien avec la sphère Scolarité et Vie Etudiante. Il semble que cette fonction ne soit pas encore prise en charge par SIHAM.

La gestion de la formation est en cours pour les deux solutions, de même que la GPEEC ou le suivi de la masse salariale.



En conclusion quant aux fonctionnalités, la comparaison avec le niveau de détail actuellement disponible ne permet pas véritablement de dégager un avantage net d'un côté ou de l'autre. Le choix devrait donc se faire principalement vis-à-vis du déploiement de l'application.

### **3 Le déploiement du SIRH**

Les conditions du déploiement du nouvel SIRH sont très différentes selon qu'il s'agisse de SIHAM ou de Cocktail, que ce soit en termes de calendrier, d'accompagnement, de la taille de l'équipe projet ou bien en termes de coût.

#### 3.1 L'accompagnement

L'Amue a mis au point une phase de pré-déploiement qui s'étale sur six mois et vise à préparer les établissements au passage à SIHAM. Si dans un premier temps l'idée d'une préparation renforcée semble une bonne chose, ce pré-déploiement suscite au final un grand nombre de questionnements, en plus des points de calendrier qui seront abordés ensuite.

Sur le plan de la communication, on relèvera que l'Amue se fait relativement anxiogène, avec l'utilisation d'un terme très fort, tandis que Cocktail ne met pas en avant de difficultés particulières pour le changement. Ainsi, le pré-déploiement de SIHAM est présenté comme destiné à éviter un effet « Big Bang » généré par le passage au nouvel SIRH. Il consiste en des formations mutualisées entre les établissements, centrées sur les formations métier à la gestion administrative des RH, ainsi que sur une réflexion quant au mode d'organisation en gestion déconcentrée.

Outre que l'accompagnement n'est ainsi pas véritablement individualisé, il convient de s'interroger tout d'abord sur le besoin réel de formation métier des gestionnaires, dont les connaissances en termes de gestion des Ressources Humaines ne devraient pas être liées à l'outil utilisé, d'autant plus que les formations sont présentées comme des formations « de base ». Ces formations sont également liées au travail de fiabilisation des données, travail qui a déjà été fait dans une certaine mesure à l'UBS.

Ensuite, la réflexion prévue sur le mode d'organisation de l'établissement laisse à penser que SIHAM n'est pas un outil qui s'adapterait au fonctionnement de la DRH et de l'université, mais qu'au contraire il conviendrait de modifier l'organisation des services concernés pour permettre un fonctionnement optimal de l'outil.

A l'inverse, l'accompagnement de l'association Cocktail, s'il semble mobiliser moins de moyens, semble plus souple et plus adapté aux besoins réels. Il convient toutefois de noter que dans son document de travail l'université d'Orléans avait indiqué penser recourir aux services d'une société externe dans le cas d'un passage à Cocktail, en raison de l'insuffisance de l'accompagnement proposé.



### 3.2 Le calendrier

En raison de la phase de pré-déploiement de SIHAM, l'Amue propose un calendrier très resserré. En effet, il conviendrait de s'inscrire dans ce pré-déploiement pour faire partie soit de la prochaine vague soit de la suivante, le dispositif n'étant pas prévu en 2015. De ce fait, même pour un déploiement seulement fin 2015 (et donc une utilisation en septembre 2016) il faudrait s'engager dès le mois de février prochain.

Ce déploiement, outre donc la phase de pré-déploiement qui s'étale sur six mois, est prévu pour durer entre 12 à 15 mois.

A l'inverse, l'association Cocktail se montre beaucoup plus souple en ce qui concerne le calendrier, et ne cherche pas à précipiter la décision. Le déploiement de son outil pourrait se faire sur 9 à 12 mois seulement, sans impératif particulier ; il pourrait également être étalé sur une période plus longue. Sachant qu'il serait préférable que le début de l'utilisation coïncide avec la rentrée universitaire, une mise en place pour la rentrée 2014 ne semble d'ailleurs pas réaliste. A noter également que l'université, en choisissant Cocktail, ne paierait une contribution qu'une fois que le ou les modules choisis seraient réellement utilisés.

### 3.4 Personnel mobilisé

Pour le déploiement de SIHAM, l'Amue impose une équipe projet relativement conséquente, qui devra être mobilisée dès la phase de pré-déploiement, et qui regrouperait jusqu'à 4 ETP. Il est en effet demandé de nommer un chef de projet SIHAM qui soit à 100% consacré au changement de SIRH, ainsi qu'un responsable du déploiement applicatif à 80 puis 100%, un responsable conduite du changement (80 puis 100%) et un responsable du déploiement technique à 50%.

Une fois le déploiement effectué, un document de l'Amue mentionne une charge se situant entre 1.5 et 2 ETP « selon la taille de l'établissement », « en rythme de croisière ».

Pour un déploiement de la sphère RH de Cocktail, l'association ne préconise pas une organisation prédéfinie. Ainsi, il ne semblerait pas indispensable d'affecter un chef de projet à temps plein. La charge est de fait plus difficile à évaluer, mais tout laisse à penser qu'elle devrait être au moins légèrement inférieure aux ETP demandés par un projet SIHAM.

### 3.5 Les coûts

Les modèles économiques de l'Amue et de l'association Cocktail étant largement opposés, cette différence se retrouve au niveau des coûts.

Ainsi, pour un déploiement de SIHAM, il faut compter un coût d'entrée de 180 000 € TTC (qui comprennent 20 000 € liés aux formations de la phase de pré-déploiement) plus pour l'UBS environ 60 000 € TTC de RAM. Diverses licences HR Access supplémentaires pourraient également intervenir (pour un coût supplémentaire relativement modéré), ainsi que des prestations d'assistance supplémentaires pendant la phase de déploiement.

Par comparaison, les coûts de l'association Cocktail sont bien moins importants. Ces coûts sont constitués, d'une part par l'adhésion annuelle à l'association, en fonction de la masse salariale gérée par l'établissement, d'autre part par une contribution relative aux modules utilisés. Les coûts ont été réévalués récemment pour tenir compte des plus importants établissements suite aux fusions notamment des universités Bordeaux, et de manière générale une hausse de 15% des



coûts a été votée. Le coût de l'adhésion pour l'UBS devrait ainsi être d'environ 11 000 € TTC, tandis que la contribution relative aux modules tournerait entre, a minima autour des 16 000 euros TTC pour le référentiel plus la sphère GRH, et jusqu'à 35 000 € TTC en cas de choix « Full-Cocktail » (choix de l'ensemble des modules ou sphères). A cela devrait s'ajouter la mise à disposition partielle de moyens de la DSI et de la DRH, dans le cadre de la mutualisation des compétences organisée par l'association. Cette mise à disposition est facultative, mais vivement conseillée afin d'être impliqué dans le fonctionnement de l'association et de maîtriser l'évolution des outils.

## **Conclusion**

Si la comparaison entre les deux offres est souvent imprécise du fait du peu de données communiquées pour l'instant par l'association Cocktail, il semblerait que le principal avantage de SIHAM soit la plus grande stabilité de l'Amue, qui compte davantage d'adhérents (173 dont 84 universités, contre 78 dont 35 universités pour Cocktail), mais au-delà il est difficile de trouver de réels avantages à cette solution.

La sphère RH de Cocktail paraît plus opérationnelle, plus adapté au fonctionnement de l'université et nécessitant un investissement humain et surtout financier moins important. Les échanges auprès des différents interlocuteurs ont également laissé à penser que le sérieux n'était pas forcément à rechercher auprès de l'éditeur le plus institutionnel, malgré les noms

Deux derniers points : il faut avoir à l'esprit que Cocktail permet une extension plus facile de ses services à d'autres sphères. Une première entrée vers les solutions Cocktail permettrait d'avoir, pour les autres besoins de l'université par exemple pour la vie étudiante ou la scolarité, une solution alternative à portée de main pour un coût faible. Enfin, le mode de fonctionnement de l'association, par la mutualisation des compétences qu'il organise et les échanges qu'il génère, semble correspondre à un certain état d'esprit proche de celui de l'université et de la recherche ; il pourrait permettre d'insuffler à la DSI et aux services métier une certaine dynamique.

C'est pourquoi il semble cohérent pour l'UBS de s'orienter vers une solution Cocktail. Le choix devra être arrêté dès le début 2014 pour permettre un positionnement vis-à-vis du pré-déploiement de SIHAM, et l'installation de l'outil pourrait se faire très progressivement en vue de la rentrée 2015.