

# Comment... ... le groupe Partouche a choisi son outil de SIRH

*Plutôt que de cibler les spécialistes en RH, le DRH a contacté un maximum d'éditeurs avant d'opérer un tri très sélectif et de finalement trancher entre deux noms.*

## LE PROBLÈME

Le groupe Partouche décide de mettre en place un outil prenant en compte la diversité des activités de l'entreprise : casinos, hôtels, restaurants, golfs, établissements thermaux. Il cherche ainsi à avoir une vue d'ensemble de ses RH, tout en décentralisant cette fonction dans chacune des filiales.

## LA MÉTHODE

### 1 Un cahier des charges envoyé à 40 éditeurs

Les 80 PME du groupe de loisirs Partouche ont le même logiciel de paie, celui de Lefebvre Software. En revanche, aucune ne dispose d'outils de ressources humaines pour gérer les compétences, la formation, le recrutement... Pour Benjamin Castaldo, DRH du groupe, « l'avantage est de ne pas avoir à s'encombrer d'un existant. L'inconvénient est de devoir implémenter une solution dont tout le monde ignore le fonctionnement et la finalité ». Afin de rédiger le cahier des charges d'un SIRH (système d'information de gestion des ressources humaines), il s'entoure de plusieurs responsables RH des filiales du groupe et d'un cabinet de conseil externe, depuis disparu. Ensemble, ils produisent un document détaillé de 35 pages qui aborde toutes les facettes d'une telle gestion. Soucieux de mener une étude exhaustive de l'offre, le groupe l'envoie à une quarantaine d'éditeurs : Oracle-Peoplesoft, SAP, ADP, HR Access, Meta4, Cézanne, Fœderis, Lefebvre Software...



**Benjamin Castaldo,**  
DRH du groupe Partouche

« J'ai pris conscience de l'intérêt de disposer d'un outil véritablement généraliste, conçu pour gérer l'ensemble des RH »

### GROUPE PARTOUCHE

<b>ACTIVITÉ</b>	Spécialiste des loisirs (80 filiales).
<b>CRÉATION</b>	1973.
<b>IMPLANTATION</b>	54 casinos, dont 47 en France, 15 hôtels, des restaurants, des golfs et des établissements thermaux.
<b>EFFECTIF</b>	5 800 salariés.
<b>CA 2008</b>	850 M€.

CHRISTIAN BERGER

### 2 Procéder par élimination au fil des réponses

L'analyse des réponses permet au DRH de mieux cerner les besoins et d'affiner ce qu'il peut attendre d'un SIRH : « J'ai pris

conscience de l'intérêt de disposer d'un outil véritablement généraliste, conçu pour gérer l'ensemble des RH et non d'avoir une solution issue d'une juxtaposition de briques, dont certaines sont très développées et d'autres succinctes. » Ainsi, Benjamin Castaldo écarte les

éditeurs de paie, jugeant leurs outils enrichis de briques RH moins pertinents que ceux des véritables spécialistes SIRH. Il abandonne aussi l'idée de poursuivre avec la suite RH de Lefebvre Software pour ne pas se retrouver pieds et poings liés avec un unique éditeur. Il refuse également un outil qui serait conçu pour des profils expérimentés. « Nos chefs d'équipe cadres n'étant pas familiers de ce genre d'outils, la solution doit être intuitive », note le DRH. Parmi les autres critères de choix : la taille du fournisseur et le discours des commerciaux. « Un grand éditeur rassure par sa notoriété, mais une petite entreprise comme la nôtre est vite oubliée, noyée au milieu de clients imposants. » Si certains DRH sont rassurés par les propos de commerciaux arguant d'un déploiement rapide, Benjamin Castaldo, lui, estime qu'un projet informatique n'est jamais simple, surtout pour un groupe diversifié comme Partouche, qui compte six conventions collectives.

### 3 Un finaliste qui s'est beaucoup investi

A l'issue de cette analyse, le DRH retient la solution de l'éditeur canadien Sigma-RH. C'est celle-ci qui correspond le mieux aux spécificités de l'entreprise, face à une solution concurrente, dont seules 20 % des potentialités auraient été utilisées. Il est en outre séduit par l'analyse pointue réalisée par l'éditeur sur l'existant informatique du groupe. « Ils se sont beaucoup investis pour comprendre nos attentes et prévoir les éventuels développements spécifiques. Ceci nous a permis de ne pas avoir de surprise sur le déroulement et le coût du projet », commente-t-il. La fluidité des échanges entre les modules RH et gestion de la formation, ainsi que l'évolutivité de la solution, finissent de le convaincre.

### 4 Communiquer dès le début du projet

Une fois l'éditeur sélectionné, des groupes de travail constitués de responsables RH des filiales et de managers opérationnels sont créés pour élaborer le référentiel de compétences, les descriptions de postes et les plans de carrières « Il ne faut surtout pas sous-estimer le temps consacré à ces tâches



#### LAVIS DU CONSULTANT

**François Dugast**, architecte chez Netapsys

*Cette société de conseil est spécialisée dans les ressources humaines.*

#### « L'étude des solutions existantes sur le marché est une excellente démarche. »

Celle-ci permet d'affiner ses besoins, de mieux comprendre ce que l'on peut attendre d'une telle solution. Il est important de ne pas négliger la période qui suit la livraison. Un accompagnement, sous forme de formation, peut limiter la résistance au changement et accélérer l'adoption de la solution par ses utilisateurs. »

#### « Ce projet a permis de structurer la politique RH. »

A l'issue de l'analyse pointue de ses besoins et afin de s'adapter aux différentes activités du groupe et à son objectif d'harmonisation, le groupe a choisi de mettre en place une architecture robuste, souple et modulaire. Evolutive, elle permet d'accompagner les transformations des métiers dans un contexte légal qui change rapidement. »

## Le projet SIRH du groupe Partouche

#### OBJET

- Déploiement d'une solution de SIRH pour harmoniser la gestion des RH dans l'ensemble des filiales.

#### PÉRIMÈTRE

- 47 des 80 filiales du groupe.

#### LOGICIEL RETENU

- Sigma-RH (gestion administrative du personnel, référentiel de compétences, descriptions des postes et des plans de carrière de chaque employé), complété par le module de formation.

#### INTÉGRATEUR

- L'éditeur lui-même, Sigma-RH.

#### DÉROULÉ DU PROJET

- **Fin 2007** : décision du DRH de la maison mère Partouche de mettre en place un SIRH.
- **Début 2008** : Rédaction du cahier des charges en vue du lancement de l'appel d'offres.
- **2008** : choix de la solution et déploiement en deux phases : gestion des RH (lot 1) et gestion de la formation (lot 2).

#### RÉPARTITION DU COÛT DU PROJET

- Entre 200 000 et 300 000 euros, incluant licence, maintenance et implantation.

sur lesquelles reposeront tous les paramètres », insiste Marc Koffi, PDG de Sigma-RH. Il faut écouter, organiser et rationaliser les idées exprimées par chaque responsable, sans pour autant perdre de vue l'objectif d'harmonisation. Pour Marc Koffi, la communication et ce, dès le début du projet, constitue la clé de la réussite. Elle doit être faite auprès des décideurs et focalisée sur l'adéquation de la solution à la stratégie de l'entreprise et sur le retour sur investisse-

ment. Communiquer auprès des utilisateurs est aussi indispensable, en soulignant les avantages de l'utilisation de façon concrète, par exemple le temps gagné pour une opération précise. Enfin, Benjamin Castaldo, insiste : « Soyez exigeant avec le fournisseur parce que si c'est à l'utilisateur de s'adapter au logiciel, celui-ci doit aussi répondre au besoin existant et, dans une certaine mesure, s'adapter aux méthodes de travail préexistantes dans l'entreprise. » ■

JULIETTE FAUCHET