

# Les villes d'Helsinki et de Vantaa, Finlande

CGI fournit des solutions intelligentes aux équipes des Ressources humaines (RH).

**L**es principales municipalités de la région de la capitale de Finlande figurent parmi les plus importants employeurs au pays. Par conséquent, ces administrations doivent se munir de solutions efficaces et multifonctionnelles en matière de ressources humaines afin de satisfaire aux besoins et aux niveaux de service du secteur public actuel. Pour ce faire, Helsinki et Vantaa, ville avoisinante, ont fait appel à CGI, leur partenaire technologique de longue date, pour créer de nouvelles solutions RH fondées sur la convivialité et la prestation de services.

## LE DÉFI

Les villes d'Helsinki, de Vantaa et d'Espoo, les trois plus grandes villes de la région de la capitale finlandaise, partageaient un système de paie automatisé et personnalisé depuis les années 1970. Ce système a continuellement été amélioré au fil du temps.

Afin d'atteindre d'ambitieux objectifs de productivité et d'économies de coûts, les villes d'Helsinki et de Vantaa souhaitaient réduire leur utilisation de papier et repenser leurs processus hiérarchiques ainsi que ceux qui se recoupaient. Elles désiraient se munir de solutions conviviales qui répondraient à ces critères et qui faciliteraient les tâches à tous les échelons de l'organisation. L'objectif de la mise en oeuvre des outils électroniques destinés aux RH était de diminuer le travail courant.

## NOTRE SOLUTION

Les principaux rôles d'utilisateurs des fonctions en libre-service ont été définis comme étant gestionnaire, employé et expert en RH. Le traitement laborieux des abondantes données relatives aux vacances annuelles, à la gestion des absences et au recrutement représente quant à lui l'aspect majeur des RH à revoir. Les interfaces propres à chaque rôle donnant accès à ces fonctions électroniques en libre-service ont été conçues selon les objectifs d'élaboration de processus et la définition des exigences. L'accès aux données a été amélioré pour tous les groupes d'utilisateurs des différents systèmes RH.

Une fois inscrits, les utilisateurs ont accès aux fonctions RH grâce à une authentification unique. À l'aide de ces services Web, ils peuvent ouvrir une session à partir de n'importe quel ordinateur, peu importe leur emplacement et l'heure. Par exemple, les employés d'une garderie peuvent utiliser leur

## ÉTUDE DE CAS

### GOVERNEMENTS

Gouvernements d'États et locaux

### Principaux avantages

- Services électroniques pour les équipes RH, améliorant la productivité
- Amélioration de la souplesse et de la qualité des processus RH
- Popularité des nouvelles fonctions RH en libre-service en raison de leur convivialité et de directives claires
- Accès facile et sécuritaire aux données pertinentes et ciblées en fonction du rôle grâce à une authentification unique
- Solution conforme aux normes du code source libre
- Utilisation rentable des TI

*« Des tâches simplifiées et un accès personnalisé aux services Web en RH ne sont que quelques-uns des avantages que nous avons acquis. Grâce à cette solution, nous pouvons maintenant mettre l'accent sur le développement et les priorités stratégiques de notre organisation. »*

**Kirsi-Marja Lievonon**

Directrice des ressources humaines  
Ville de Vantaa

nom d'utilisateur et leur mot de passe pour accéder à leurs données personnelles à partir d'un ordinateur partagé.

Le fait d'assigner des responsabilités et des droits en fonction des rôles élimine le travail en double. Un modèle d'activités rationalisé et clair permet aux experts en RH de consacrer leur temps à des tâches spécialisées et au service à la clientèle.

Les villes d'Helsinki et de Vantaa possèdent une vaste expérience de collaboration en matière de développement des RH. Il semblait donc naturel de mettre sur pied un projet conjoint afin de développer de nouvelles fonctions en libre-service pour les équipes RH et de s'assurer d'appliquer les meilleures pratiques.

### UNE VÉRITABLE RÉUSSITE

Le projet commun a débuté en 2007 par la définition de l'interface RH. Des services électroniques pour la gestion des vacances annuelles et des absences ont fait l'objet d'un projet pilote en 2008. Les deux villes ont depuis continué à développer des services électroniques pour les RH. Le nombre d'utilisateurs de ces services a sans cesse augmenté.

En 2011, les fonctions RH en libre-service étaient déjà largement utilisées par la ville de Vantaa, tandis qu'à Helsinki on en généralisait graduellement l'utilisation. Au printemps de la même année, la plupart des équipes de l'administration les utilisaient. Aujourd'hui, de nouvelles fonctions propres aux différents rôles sont en développement. Les plans d'élaboration de services RH établis durant la phase de définition du projet tiendront lieu de lignes directrices et de fondements pour régir le développement conjoint ultérieur.

Les employeurs sont satisfaits de la facilité d'utilisation des nouveaux services RH et des conseils prodigués. Les utilisateurs ont accès à l'information et aux services ciblés peu importe le système les fournissant, ce qui a amélioré la souplesse des activités quotidiennes ainsi que la qualité et la transparence des processus.

Les villes d'Helsinki et de Vantaa ont réussi à améliorer la productivité du personnel et à atteindre leurs objectifs en matière d'économies de coûts. Le coût de la solution RH est calculé en fonction de l'utilisation. Grâce à la nature collective du projet, les deux villes ont été en mesure de réaliser des bénéfices financiers.

### POURQUOI CHOISIR CGI?

CGI affiche une forte présence et possède une vaste expertise au sein des secteurs des gouvernements et des administrations municipales en Finlande. Nous participons continuellement à des projets de développement du secteur public menés conjointement par des organisations municipales, tels que KuntaliIT (TI municipales) et jouons un rôle actif au sein de plusieurs autres programmes finlandais de développement national.

CGI collabore avec les villes d'Helsinki et de Vantaa depuis des années. Au fil du temps, les projets, d'abord axés sur la prestation de services technologiques, se sont davantage tournés vers le développement de contenu et de services. Grâce à la définition commune d'objectifs et au développement continu des processus, les structures TI ont évolué vers un niveau supérieur.

L'interface RH a été mise en œuvre selon le modèle Palveluna (en tant que service). L'offre de services et de solutions en matière de logiciel service (« SaaS ») de CGI est régie par une entente unique et est facturée en fonction du volume. Le modèle Palveluna peut être appliqué à différentes solutions de CGI, y compris les services pour les gouvernements et les administrations et les processus électroniques destinés aux employés municipaux ou aux citoyens. Le modèle Palveluna fait partie de l'ensemble de services infonuagiques de CGI, ne requiert aucun investissement en ressources informatiques et est déployé rapidement.

Pour en savoir davantage, écrivez-nous à [government@cgi.com](mailto:government@cgi.com) ou visitez [www.cgi.com/gouvernements](http://www.cgi.com/gouvernements).