



Édition 2026



Cartographie GTA

Benchmark

MY[RH]LINE

LE MÉDIA DES RESSOURCES HUMAINES

Sommaire

Édito 3

01 10 éditeurs pour 70% du marché Français des spécialistes de la GTA 4

Une démarche de transparence	5
Une solution, des solutions, quelle solution ?	5
Sans oublier de voir à moyen et long terme	6
Méthodologie et approche du benchmark	7
Pas de classement général des solutions, pourquoi ?	8
Une catégorisation des solutions, pourquoi ?	8

02 Comment tirer le meilleur profit de ce benchmark ? 9

03 11 Axes d'analyse des solutions de GTA ? 11

La largeur de l'offre GTA de l'éditeur	12
la largeur de l'offre globale de l'éditeur	14
Les services d'accompagnement de la solution GTA	16
Technologie et infrastructure	18
Le dossier collaborateur de la GTA	20
Le self-service collaborateur	22
La gestion des temps et des absences	24
La gestion des plannings	26
Le suivi des activités	28
Indicateur d'adaptabilité des solutions	30
Indicateur d'agilité des solutions	32

04 La segmentation des solutions 34

Segmentation des solutions par taille d'entreprise traitée	35
Segmentation des solutions par secteur d'activité	36
Comment aborder l'international ?	36

05 Synthèse et conclusion 38

06 Visions d'experts 42

FACTORIAL – Efrat Murin Itah , **KELIO** – Claire Cohan et Hélène Clément,
ASYS – Franck Giraud, **EURÉCIA** – Thomas Grousset, **LUCCA** – Elodie Lamouroux,
NIBELIS – Pierrick Petiteau, **HOLY-DIS** – Stéphane Chambareau,
OCTIME – Gaëlle de Montoussé

Édito

Commençons par un paradoxe. Le choix d'une solution de GTA n'a jamais été aussi facile et ...complexe qu'aujourd'hui !

Facile dans la mesure où le marché propose une pléthore de solutions comme rarement auparavant, à des niveaux très variables de fonctionnalité, de technologie et de coût. Quel que soit le secteur d'activité, la taille de l'organisation, ses besoins et ses moyens, difficile d'imaginer qu'on ne trouve pas UNE solution adaptée !

[Mais comment s'assurer que l'on va choisir, non pas UNE, mais LA solution la plus adaptée ?]

Car c'est là où réside toute la complexité de l'approche dans un marché foisonnant et évolutif, mais qui reste un domaine de niche, assez peu connu du grand public et parfois même de la fonction RH.

Or choisir une GTA c'est chercher à concilier un nombre incroyable d'enjeux RH, d'obligations de conformité, d'attentes sociales, d'objectifs de performance opérationnelle et de contraintes IT.

Le choix d'une solution de GTA impose donc la prise en compte d'un nombre insoupçonné (et souvent sous-estimé) de dimensions : la largeur et la profondeur de l'offre GTA et SIRH de l'éditeur, sa méthodologie, ses services de déploiement et de support, les fonctionnalités de la solution, son évolutivité à moyen terme, son intégration avec la paie, la sécurité IT et l'expérience utilisateur du logiciel (2 sujets vraiment essentiels dans ce domaine), la pérennité du fournisseur etc. Sans oublier le budget que va nécessiter un tel projet.

C'est en étudiant soigneusement ces différents aspects que vous augmenterez vos chances de choisir la meilleure solution rapportée à votre environnement, à vos besoins et à vos moyens.

Ce benchmark 2026 des solutions de GTA vise à vous aider à gagner du temps et à sécuriser cette démarche.

Nous remercions les éditeurs qui ont permis la réalisation de cette étude. En jouant la carte de la transparence, ils contribuent à développer intelligemment l'écosystème français de la GTA pour le plus grand profit des utilisateurs.

A bientôt.

10 éditeurs
pour 70%
du marché
Français
des spécialistes
de la GTA

10 éditeurs, représentant 12 solutions, ont accepté de répondre au questionnaire de MyRHline afin d'établir ce benchmark. Ils représentent plus de 70% du marché français des pure players et spécialistes de la GTA (cf étude MyRHline 'cartographie GTA 2025 – Marché et Acteurs').



1] Une démarche de transparence

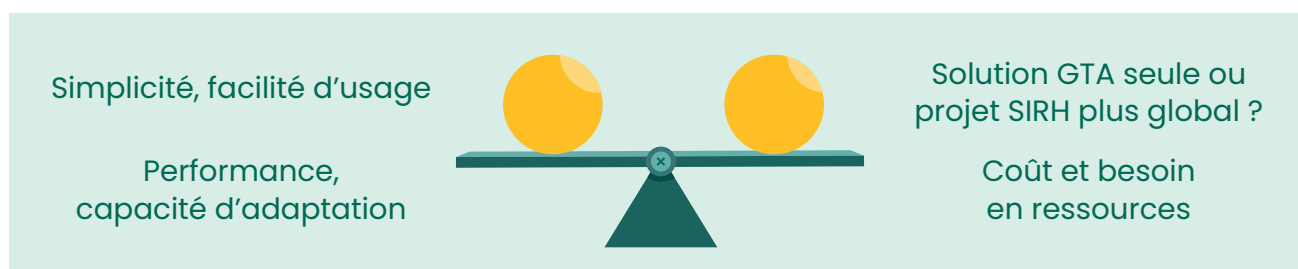
La participation d'un éditeur à cette étude de MyRHline doit s'interpréter comme :

- ▶ Une volonté de transparence en exposant sa solution à une comparaison avec les autres acteurs du marché.
- ▶ Un signe de confiance : en acceptant de se benchmarker avec d'autres acteurs majeurs, c'est témoigner de sa propre conviction dans la performance et la pertinence de son offre.
- ▶ Une volonté de simplifier la vie des utilisateurs qui se lancent dans une démarche de sélection d'une solution.
- ▶ Une contribution forte à l'écosystème français de la GTA pour progresser individuellement et collectivement. Refuser la comparaison est le meilleur moyen de ...s'atrophier.

2] Une solution, des solutions, quelle solution ?

Le monde parfait n'existant pas, le choix d'une solution de GTA est nécessairement un compromis entre plusieurs facteurs.

Vous aurez ainsi à chercher un équilibre entre 4 grandes dimensions :



Dans le domaine de la GTA comme dans beaucoup d'autres, une solution peut satisfaire une dimension, voire deux, rarement 3 et jamais 4. Dit autrement, une solution puissante, ouverte et performante sera rarement simple et économique. A contrario une solution simple et économique aura souvent des limites en termes de fonctionnalités et de capacité d'adaptation à vos besoins.

3] Sans oublier de voir à moyen et long terme

La GTA est un domaine éminemment évolutif ! Choisir une solution pour répondre à un besoin immédiat sans se projeter dans le futur, c'est quand même prendre quelques risques car ces logiciels ont une durée d'utilisation très longue, très souvent supérieure à 10 ans.

Quelques axes à prendre en compte dans vos réflexions :

- ▶ Si votre besoin est avant tout de gérer les temps et les absences au sens administratif, aurez-vous besoin dans un futur plus ou moins proche de gérer les plannings de vos équipes, de suivre leurs activités, de contrôler leurs accès ?

- ▶ Votre projet de GTA s'accompagne-t-il d'un besoin de paie, de gestion des talents, de gestion des intérimaires, à court ou moyen terme ?

- ▶ Votre organisation risque-t-elle dans le futur d'être concernée par des fusions-acquisitions, des regroupements d'activité, des changements structurels majeurs que ce soit dans le secteur public ou privé ?

- ▶ Avez-vous ou aurez-vous besoin dans un futur plus ou moins proche d'une solution capable de gérer des entités à l'international ?

- ▶ Vos accords d'entreprise sont-ils susceptibles d'être profondément remaniés dans un avenir proche ?

- ▶ Votre environnement social peut-il changer significativement dans les mois ou années à venir ? Tensions sur le recrutement, difficultés managériales, turnover, GPEC sont aussi des dimensions à prendre en compte dans le choix d'une GTA.

La prise en compte (souhaitable) de cet environnement à moyen terme peut conduire à des décisions tout à fait opposées :

- ▶ soit choisir une solution dont les capacités et la puissance permettront de faire face à plus ou moins longue échéance à toutes ces contraintes et à toutes les éventualités. Mais le coût et les efforts de déploiement seront probablement en conséquence.
- ▶ soit à contrario, à choisir une solution qui répond de façon simple et moins coûteuse à une majeure partie de vos besoins immédiats mais avec un TCO et un coût de mise en œuvre moindres. Ce qui suppose aussi d'accepter des limites en connaissance de cause.
- ▶ A reporter le projet si l'environnement est trop flou ou trop changeant.

4] Méthodologie et approche du benchmark

Les éditeurs ont été invités à répondre à un questionnaire comportant plus de 430 rubriques. 540 points d'analyse et de comparaison des solutions ont été traités par MyRHline et regroupés par thématiques.

Le questionnaire a été préparé par des experts de la gestion des temps, des plannings et des activités ayant une expérience opérationnelle des déploiements et de la mise en œuvre de solutions de GTA. Il a été fait appel à des compétences externes pour certaines rubriques.

Par exemple, la partie sécurité IT a été réalisée en collaboration avec le RSSI d'un groupe international, ancien auditeur IT, tant pour le questionnement que pour le scoring des réponses.

Les scorings sont basés sur les réponses des éditeurs au questionnaire de MyRHline. MyRHline a mis en œuvre tous les moyens à sa disposition pour s'assurer de la qualité et de la vraisemblance des réponses données. Les éditeurs conservent cependant la responsabilité de l'exactitude des informations qu'ils ont fournies.

5] Pas de classement général des solutions, pourquoi ?

Établir un classement général des solutions de GTA étudiées aurait peu de sens, dans la mesure où les logiciels référencés ont des objectifs, des fonctionnalités et des coûts très différents.

Le benchmark propose donc un scoring par thématique et suivant différentes rubriques. L'objectif n'est donc pas de dire « quelle est la meilleure solution du marché » (si tant est que cela ait un sens) mais de donner une indication de la performance de chaque solution sur ces thématiques et rubriques. Et de rendre ainsi possible la présélection de solutions en fonction de vos objectifs, besoins et moyens.

6] Une catégorisation des solutions, pourquoi ?

Il est difficile de dire à coup sûr qu'une solution cible plutôt les PME, ou les grands comptes ou les ETI tellement on peut trouver d'exceptions (ex : une entreprise de 40 salariés avec une solution très haut de gamme car le besoin est complexe).

Mais les solutions ont cependant un « ciblage majoritaire » assez bien démontré par la répartition de leurs clients. Même si ce classement peut avoir un côté arbitraire, nous avons choisi de les regrouper en :

Panel A

Solutions adressant plutôt les organisations de quelques dizaines à quelques centaines de salariés (exceptionnellement plus de 1000)

Panel B

Solution adressant les organisations de quelques dizaines à quelques milliers ou dizaines de milliers de salariés (avec au minimum des références opérationnelles de plus de 5000 salariés)

L'objectif est ainsi de faciliter les comparaisons entre « solutions qui se ressemblent » et adressent des segments comparables.

Comment tirer le meilleur profit de ce benchmark ?

Ce document a pour ambition de répondre aux différentes questions qui peuvent se poser lors de la sélection d'une solution. Il privilégie **une approche opérationnelle** avec une démarche ciblée sur les capacités des solutions plus que **sur la stratégie** par elle-même des éditeurs.

Ce benchmark est donc **une table d'orientation** pour vous aider à vous faire une idée rapidement des acteurs et solutions à même de répondre à vos besoins en prenant en compte :

- ▶ la couverture fonctionnelle des offres de GTA et éventuellement SIRH des éditeurs afin d'identifier les acteurs à même de couvrir votre cahier des charges
- ▶ la performance des solutions et services sur les différents axes pour un marché donné et une catégorie de besoins afin d'évaluer leur capacité à répondre à vos attentes
- ▶ l'identification des éditeurs qui ont une expérience voire une expertise dans votre secteur d'activité et pour votre taille d'organisation.

Les repères proposés pour chaque rubrique attirent votre attention sur des points possibles de vigilance.

2 supports pour compléter votre recherche :

- le benchmark détaillé avec toutes les réponses des éditeurs au questionnaire
- la fiche de chaque éditeur avec son profilage par rapport au marché, l'avis de MyRHline sur la solution et le témoignage d'un client.

Ce benchmark propose une approche opérationnelle pour identifier rapidement les solutions et éditeurs les plus à même de répondre à vos besoins fonctionnels, sectoriels et organisationnels.

11 axes d'analyse des solutions de GTA

1] La largeur de l'offre GTA de l'éditeur

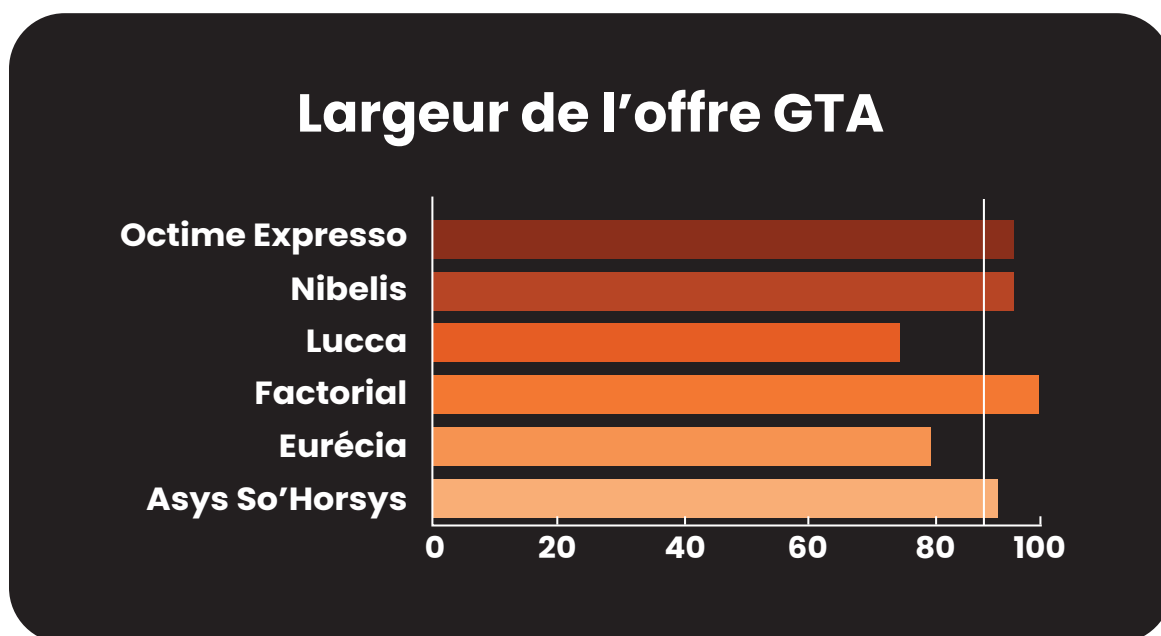


Cet indicateur mesure la largeur de l'offre GTA de l'éditeur :

- Gestion des temps et des absences
- Self-Service GTA pour les salariés et les managers
- Gestion manuelle des plannings
- Gestion automatisée de plannings (moteur de génération et optimisation automatique de plannings)
- Suivi analytique des heures
- Suivi des activités sur projet ou activités de production
- Reporting avec un outil orienté utilisateur intégré à la solution
- Contrôle des accès avec un module intégré
- Gestion du badgeage avec des badgeuses physiques équipées de lecteurs de badges
- Gestion du badgeage avec des pointeuses virtuelles (PC, tablettes, smartphones)



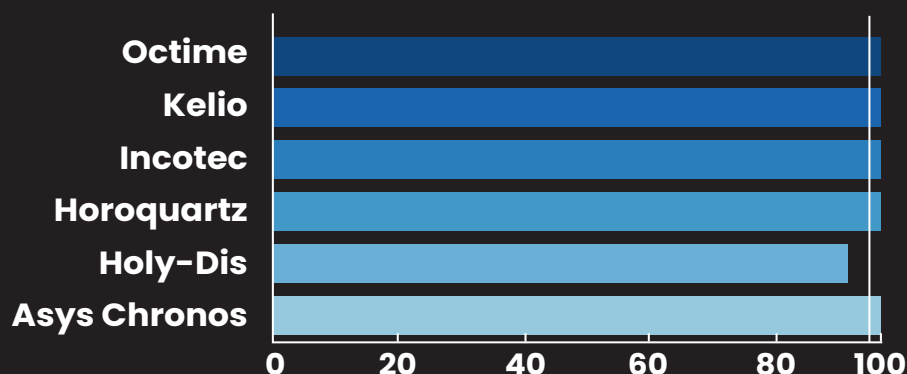
Panel A





Panel B

Largeur de l'offre GTA



► **Lecture :** Un score de 100% indique que l'éditeur propose toutes ces fonctionnalités dans son offre GTA (sans préjuger à ce stade de leur performance). La barre verticale représente **la moyenne des éditeurs du panel**.

[**Nota :** pour Octime, la solution Espresso est proposée jusqu'à 250 salariés (et limitée à cet effectif), au-delà, la solution Octime est proposée.]



► Repères :

- 5 des 12 solutions étudiées proposent des modules pour l'ensemble des fonctionnalités de la GTA (dans sa définition la plus usuelle).
- 2 éditeurs seulement disposent d'un club utilisateur sous forme d'association indépendante.
- Les solutions étudiées existent depuis **18 ans** et comptent **2800 clients** chacune (valeurs moyennes).
Un signe de maturité du marché et...du panel !

2] La largeur de l'offre globale de l'éditeur



Cet indicateur mesure la largeur de l'offre de l'éditeur en dehors de la GTA, tout particulièrement pour des modules ou fonctionnalités parfois demandés en complément des projets de gestion des temps et des activités :

- La paie
- La gestion des intérimaires
- La gestion des notes de frais
- La GRH : recrutement, évaluation, compétences, carrières, on boarding
- Le contrôle d'accès via une solution dédiée de sûreté
- La BI

Une pondération a été appliquée suivant :

- Que la fonctionnalité est intégrée avec la GTA dans une suite proposée par l'éditeur
- Que la fonctionnalité est traitée avec un autre logiciel de l'éditeur
- Que la fonctionnalité est assurée via une offre partenaire référencée par l'éditeur
- Le poids de chaque offre complémentaire dans la demande observée dans les appels d'offres

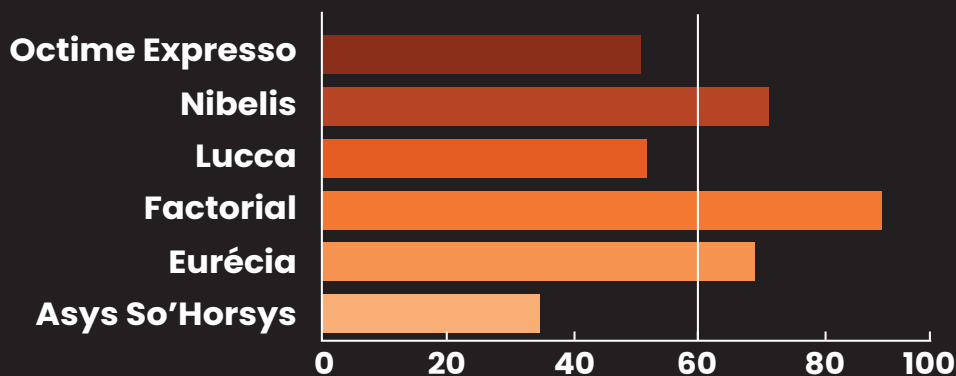
Un indicateur à considérer si votre projet de GTA s'inscrit dans une vision plus large au sens SIRH avec le plus souvent la paie, la gestion des talents, les notes de frais, le contrôle d'accès via une solution spécialisée, etc...

Attention : cet indicateur identifie la présence de ces offres complémentaires chez l'éditeur ou via des partenariats mais n'évalue pas leurs performances respectives.



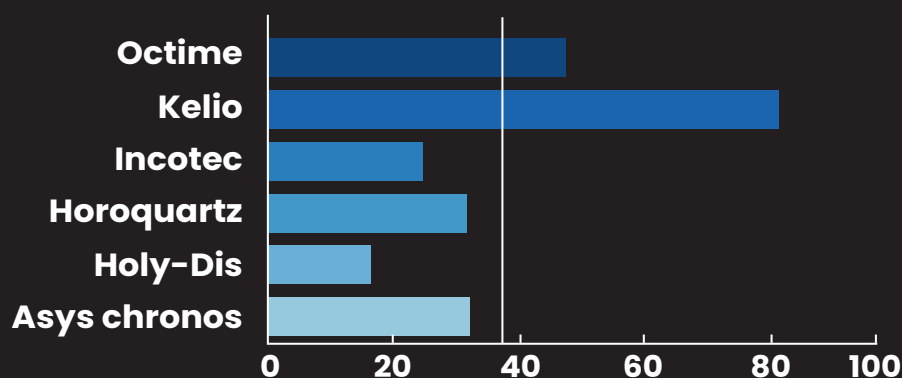
Panel A

Largeur de l'offre globale de l'éditeur



Panel B

Largeur de l'offre globale de l'éditeur



► **Repères :** Les éditeurs du Panel A proposent en général des offres plus globales en termes de SIRH. Les éditeurs du Panel B sont majoritairement plus centrés sur leur cœur de métier de la GTA (en valeur moyenne).

- 4 solutions sur 12 proposent un logiciel de paie propriétaire ou un module de paie intégré avec la GTA, 3 répondent via la paie d'un partenaire
- 1 solution sur 2 dispose d'un module de BI intégré
- 10 solutions sur 12 peuvent être complétées par des modules GRH intégrés ou des offres partenaires.

3] Les services d'accompagnement de la solution GTA



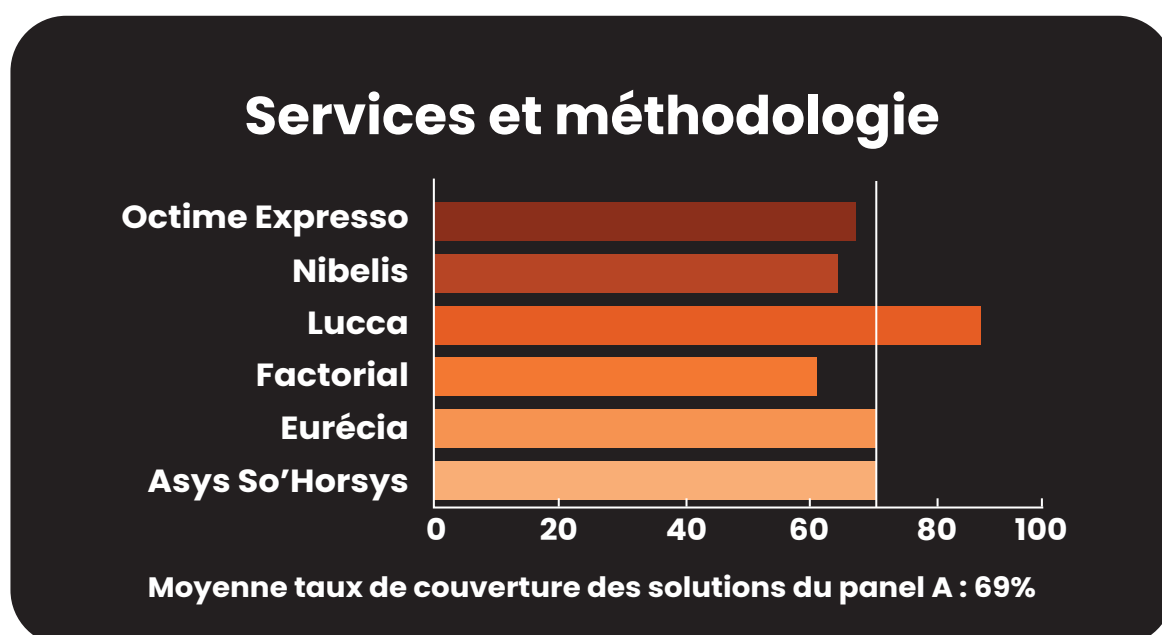
Ce critère consolide 44 points d'analyse portant sur l'offre de services de l'éditeur :

- Sa méthodologie de déploiement
- La présence d'un plan d'assurance qualité
- La méthode d'analyse et de spécification des besoins client
- La méthode de paramétrage et de recettage de la solution
- La possibilité d'environnements de test, recettage et formation
- La reprise des données
- L'offre de formation
- La maintenance et le support de la solution

Attention, cet indicateur mesure l'offre méthodologique et les offres de services en tant que telles et non pas la qualité de service que seules des études de satisfaction client peuvent évaluer.



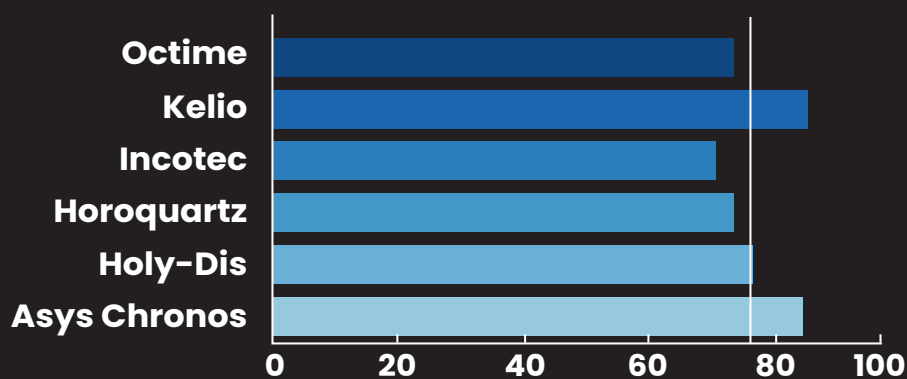
Panel A





Panel B

Services et méthodologie



Moyenne taux de couverture des solutions du panel B : 77%

► **Lecture :** Un score de 100% indique que l'éditeur couvre tous les besoins méthodologiques et assure tous les services possibles identifiés pour l'ensemble des acteurs GTA étudiés. La barre verticale représente **la moyenne des éditeurs du panel**.



Repères :

- 8 points d'écart sur la méthodologie et l'offre de services entre éditeurs du Panel A et du Panel B.
- 2 solutions sur 3 sont aujourd'hui déployables en mode mixte présentiel / distanciel.
- 6 sur 12 peuvent être déployées en mode 100% distanciel.
- 9 éditeurs sur 10 disposent d'un plan d'assurance qualité.
- 1 solution sur 2 dispose de supports de formation en e-learning.
- Les évolutions légales ne sont pas fournies dans le cadre du loyer SaaS pour 3 solutions sur 12.
- Des offres de TMA sont proposées en complément de 9 solutions sur 12.

4] Technologie et Infrastructure



Ce critère consolide 75 points d'analyse portant sur la technologie et l'infrastructure de la solution GTA :

Cet indicateur mesure la largeur de l'offre GTA de l'éditeur :

- Le mode d'hébergement de la solution (Saas / On Premises).
- La gestion des historiques.
- La connectivité et les communications.
- La gestion multilingue du logiciel (internationalisation).
- Les aides à l'utilisation.
- Le respect des bonnes pratiques de sécurité IT.
- Le respect des bonnes pratiques UX.
- Les environnements de test, recette, formation.
- Le reporting.

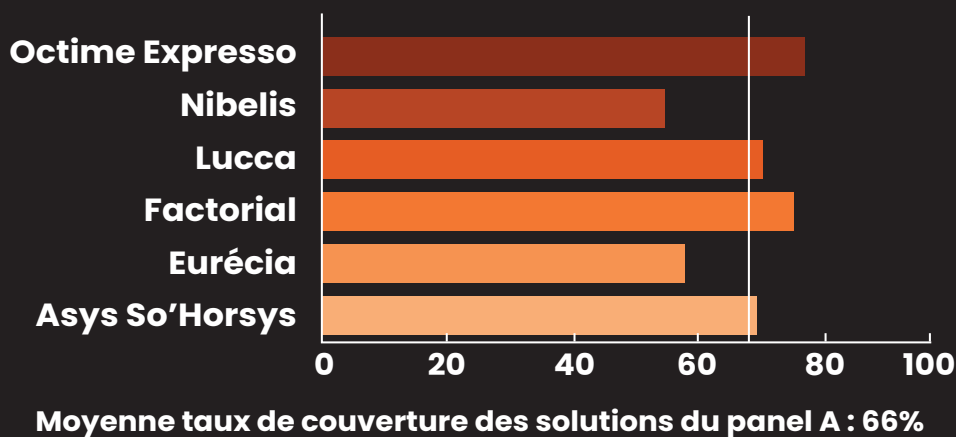
Sécurité IT et UX : les critères d'évaluation intégrés dans le questionnaire correspondent à des pratiques reconnues internationalement et mesurables. Des facteurs objectifs ont été privilégiés pour tenter d'évaluer l'UI (par exemple le niveau de compatibilité avec le RGAA, les processus mis en oeuvre...). Une notion n'a pas été prise en compte dans l'évaluation car trop subjective : l'esthétique de l'interface utilisateur. Or cet aspect a une incidence sur l'acceptabilité et le premier ressenti vis-à-vis d'une solution. Néanmoins, une esthétique très aboutie n'est pas forcément la garantie d'une UX de haut niveau : la navigabilité, l'intuitivité, la productivité (ex : pour des traitements de masse) dépendent aussi d'autres facteurs.

En phase de sélection, évaluer l'UX d'une solution nécessite d'aller plus loin que la simple impression visuelle.



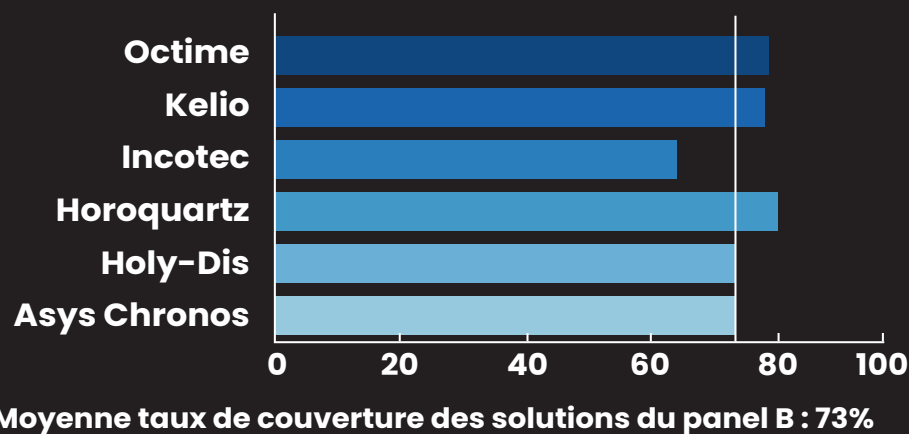
Panel A

Technologie et infrastructure



Panel B

Technologie et infrastructure



Repères :

- 9 solutions sur 12 sont aujourd'hui déployables uniquement en mode SaaS, 3 proposent encore le mode On Premises.
- 1 solution sur 2 est conforme au référentiel **ISO 27001**.
- La compatibilité moyenne des solutions **au RGAA** est de 50%.
- 5 solutions sur 12 bénéficient en standard d'une description des données pour les outils de BI.

5] Le dossier collaborateur de la GTA

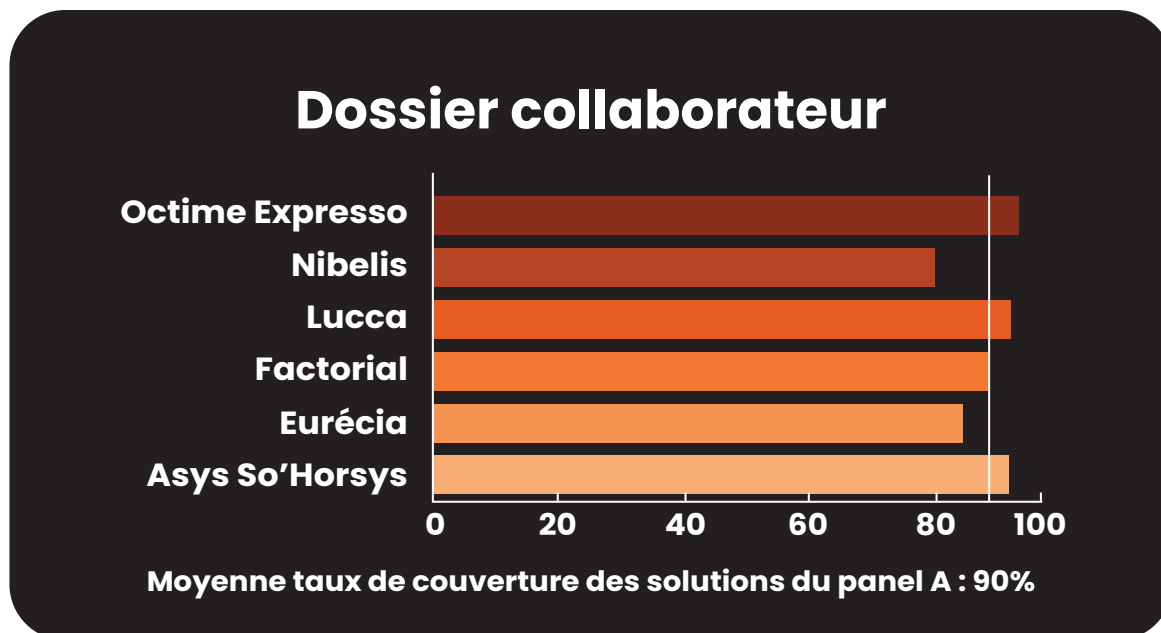


Ce critère consolide 45 points d'analyse portant sur la gestion du dossier collaborateur au sein de la solution de GTA:

- La gestion des organisations (multi-sociétés, multi-établissements, multi-conventions).
- La gestion des populations.
- La création, la gestion et la suppression du dossier collaborateur.
- L'import des données.
- La gestion du matricule.
- Les spécificités contractuelles.
- Les informations de base.
- La personnalisation du dossier collaborateur.



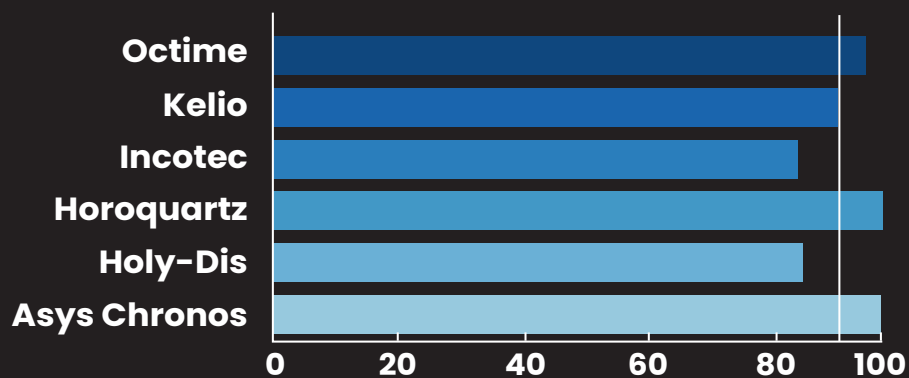
Panel A





Panel B

Dossier collaborateur



Moyenne taux de couverture des solutions du panel B : 92%



Repères :

- La base de tout SIRH : une fonctionnalité peu différenciante entre solutions du Panel A et Panel B avec 2 points d'écart seulement.
- 100% des solutions gèrent les organisations multi-sociétés, multi-sites, multi-conventions.
- 100% des solutions permettent la saisie anticipée de données contractuelles.
- Seules 2 solutions sont capables de limiter l'accès des utilisateurs à une partie de l'historique.

6] Le self-service collaborateur



Ce critère consolide 26 points d'analyse portant sur le paramétrage et la gestion du self-service collaborateur de la GTA principalement :

- Les possibilités de création, de paramétrage et de sécurisation des workflows.
- L'utilisation au quotidien des workflows pour :
 - Le pointage en ligne
 - Les demandes d'absences ou congés
 - Les autres demandes
 - Les consultations de données, soldes, approbations
 - Les déclarations de jours ou heures travaillés
 - Les consultations de planning



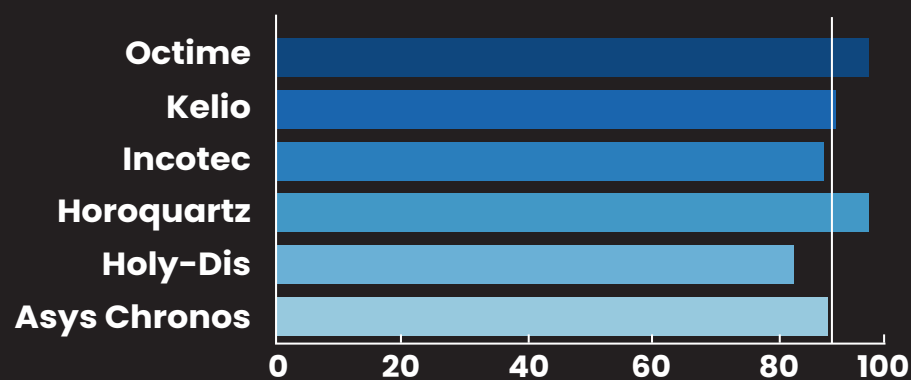
Panel A





Panel B

Self service collaborateur



Moyenne taux de couverture des solutions du panel B : 91%



Repères :

- Les solutions du panel A font mieux sur ce point, avec des solutions souvent plus larges au niveau SIRH.
- 100% des solutions assurent le badgeage sur PC, tablette, smartphone.
- 11 solutions sur 12 permettent la création d'autres workflows (en plus des standards).
- Les workflows de la GTA peuvent être appelés depuis un portail RH d'entreprise pour 7 solutions sur 12.
- Seules 5 solutions sur 12 sont totalement **responsive design**.

7] La gestion des temps et des absences

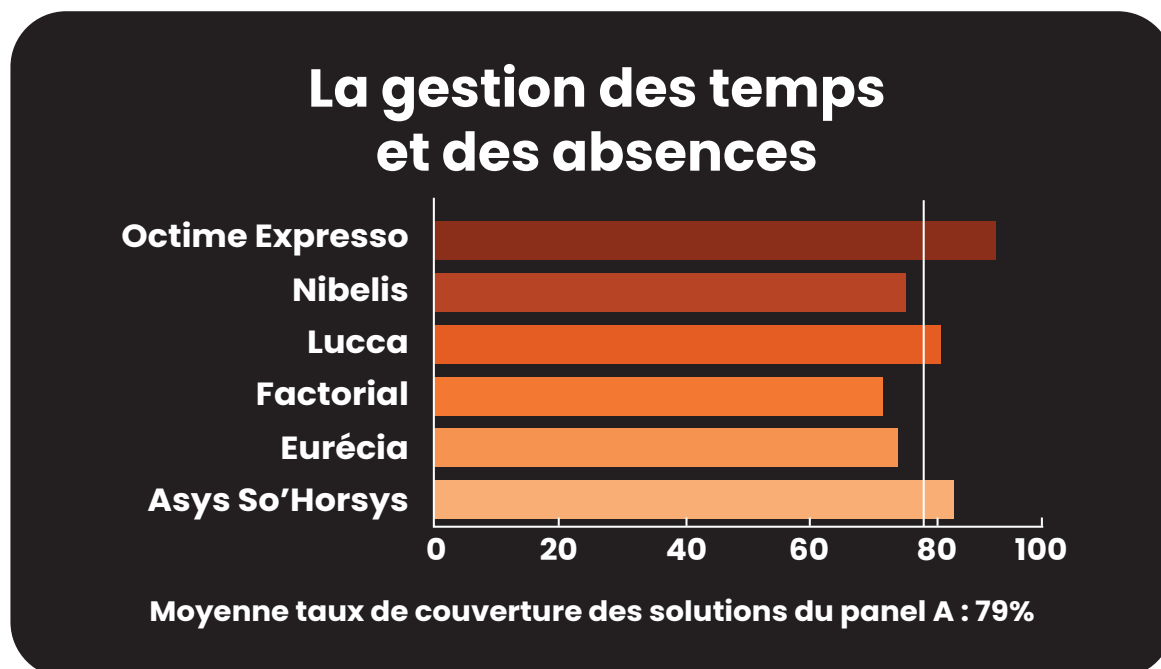


Ce critère consolide 104 points d'analyse portant sur le paramétrage, l'utilisation, l'intégration de la gestion des temps et des absences :

- Le paramétrage des horaires de travail.
- L'affectation des horaires de travail.
- Le pointage physique, le pointage virtuel.
- La codification et la gestion des absences.
- Le réglementaire et la capacité de personnalisation.
- La gestion des compteurs et leur mise à jour.
- La gestion des anomalies.
- Les connexions et interfaces avec la paie.



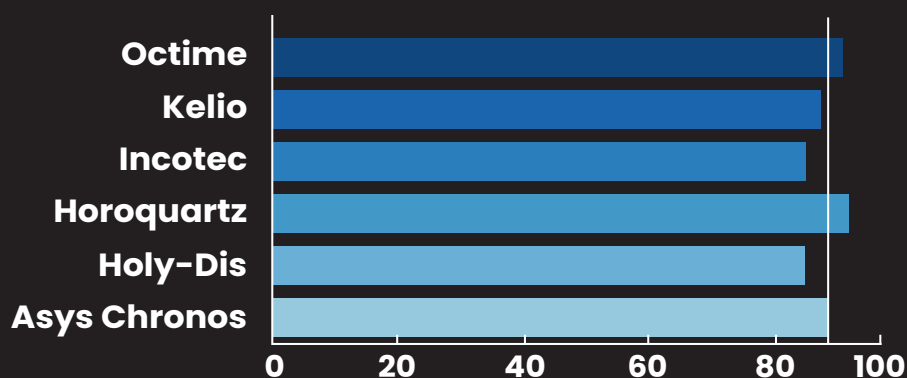
Panel A





Panel B

La gestion des temps et des absences



Moyenne taux de couverture des solutions du panel B : 90%



Repères :

- 6 solutions dépassent **un taux de couverture de 85%** et **3 sont même au-dessus de 90%** sur ce sujet qui est le cœur de métier historique de la GTA.
- Des badgeuses physiques** (avec lecteur de badges) sont disponibles avec toutes les solutions.
- 5 solutions sur 12** gèrent un identifiant de badge sécurisé (vs numéro de série).
- 11 solutions sur 12 sont livrées avec **un paramétrage couvrant le légal**.
- L'adaptation aux exceptions réglementaires et compteurs spécifiques est gérée par **paramétrage de règles de calcul** pour 7 solutions sur 12 (vs développement).
- 2 éditeurs sont capables de s'adapter à de **nouveaux logiciels de paie** sans développement (paramétrage).

8] La gestion des plannings

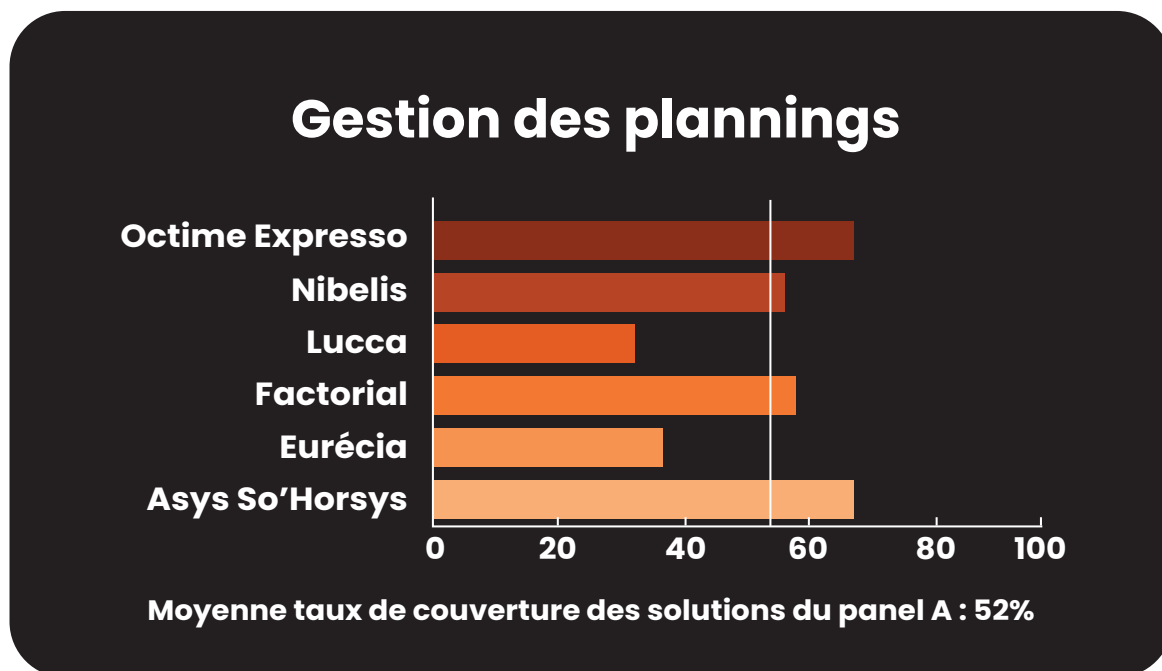


Ce critère consolide 88 points d'analyse portant sur le périmètre de la gestion des plannings, les modes de planification proposés, et l'utilisation quotidienne de la planification :

- L'importation et la gestion de la charge prévisionnelle.
- La gestion des compétences.
- Les typologies de plannings gérés.
- La gestion courante du planning.
- La planification sous contraintes.
- La diffusion du planning.



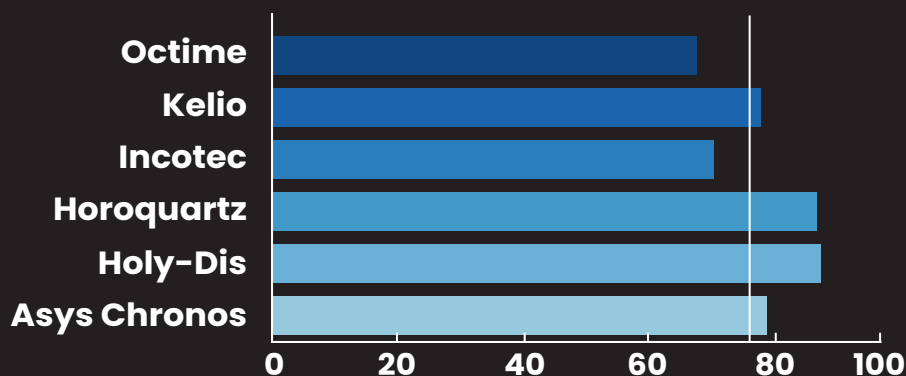
Panel A





Panel B

Gestion des plannings



Moyenne taux de couverture des solutions du panel B : 76%



Repères :

- Une **fonctionnalité différenciatrice** avec jusqu'à 40 points d'écart entre les solutions.
- 4 solutions assurent **un taux de couverture supérieur à 80%** sur ce besoin complémentaire à la gestion des temps administrative.
- 8 solutions sur 12 gèrent la **charge prévisionnelle**.
- 8 solutions sur 12 proposent **un moteur d'optimisation sous contraintes**.
- 4 logiciels ne fournissent pas d'aide à la recherche de **solutions internes en cas de sous-effectif**.
- 2 logiciels fournissent une aide à la recherche de **solutions externes**.
- Seules 2 solutions tiennent compte **des préférences des collaborateurs** lors de la planification automatisée.

9] Le suivi des activités



Ce critère consolide 41 points d'analyse portant sur les 3 niveaux classiques de la gestion d'activité au sein de la GTA :

Le suivi analytique des temps (job costing) : les heures de présence sont ventilées sur des sections comptables ou des centres de coût.

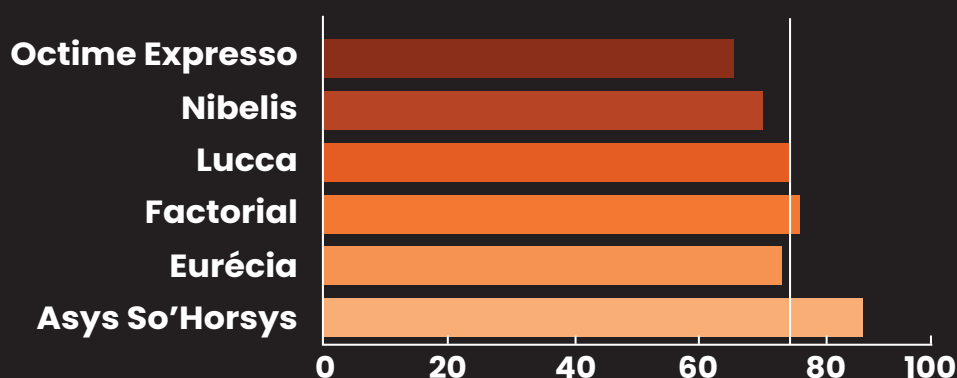
Le suivi des activités de production (shop floor tracking) : il s'agit ici de suivre les temps passés sur des ordres de fabrication, ordres de service ou plus généralement toute activité de production. La saisie des données est souvent effectuée sur des terminaux d'atelier (PC industriels, terminaux portables...) avec lecture de code-barres et saisie d'autres données liées à l'activité (quantités fabriquées, avancement, qualité...). Ce module s'intègre le plus souvent avec l'ERP et le MES.

Le suivi des activités sur projet (timesheet) : cette fonctionnalité assure le suivi des temps passés sur projet, R&D, affaire. Elle propose un système de saisie individuelle des heures par les collaborateurs avec généralement des workflows de validation par les managers. Ce module s'intègre le plus souvent avec l'ERP ou la gestion de projet.



Panel A

Suivi des activités

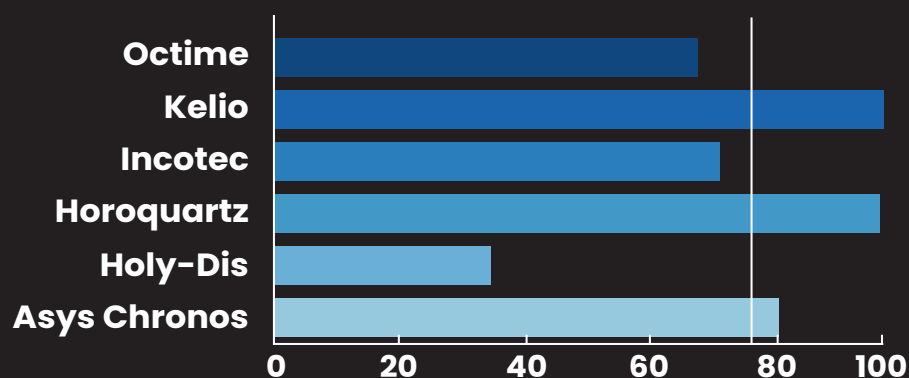


Moyenne taux de couverture des solutions du panel A : 76%



Panel B

Suivi des activités



Moyenne taux de couverture des solutions du panel B : 76%



Repères :

- Les solutions du Panel A intègrent plus souvent des fonctionnalités de suivi des activités, **une brique fréquente dans les projets des PME-PMI.**
- 2 solutions proposent **un taux de couverture de 100%** sur ce besoin .
- 11 solutions sur 12 proposent **une saisie analytique des temps.**
- 4 solutions sur 12 disposent d'une saisie **des temps et des données de production sur terminaux industriels.**
- La saisie sur smartphone des **temps passés sur projet** n'est pas possible pour une solution sur 2.
- Un logiciel sur 2 dispose d'une **communication complète amont-aval vers l'ERP.**

10] Indicateur d'adaptabilité des solutions



Cet indicateur mesure la capacité de la solution à s'adapter à un contexte et à des besoins spécifiques. En d'autres termes, il évalue la capacité de la solution à faire du « sur mesure » pour coller parfaitement aux fonctionnalités attendues, aux particularités de votre réglementaire, à vos contraintes d'intégration au SIRH, à vos prérequis IT.

Plus le score est élevé et plus la solution est adaptable et personnalisable. Mais cette capacité a nécessairement un coût en termes de solution, de prestations pour le déploiement (journées de consultant) et de maintenance.

Cet indicateur agrège 30 points d'analyse répartis dans les différentes rubriques, parmi lesquelles :

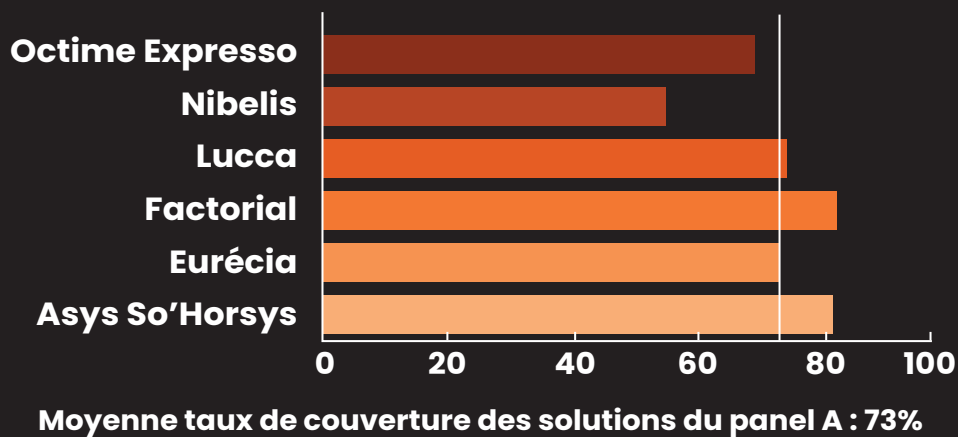
- La capacité de la solution à gérer du multi-société, multi-établissement, multi-convention collective.
- La capacité de la solution à s'adapter aux besoins réglementaires par paramétrage.
- La capacité générale de personnalisation de la solution : données gérées, workflows, environnement de l'utilisateur.
- La capacité de la solution à communiquer avec d'autres applications par paramétrage d'interfaces.
- La possibilité pour le client de disposer d'un environnement dédié si besoin.
- La gestion multilingue et l'internationalisation.
- La possibilité d'avoir des environnements de test, recette, formation.
- Les capacités de reporting et de BI.
- La richesse de l'offre de services de l'éditeur.

Les solutions qui ciblent les grandes ou très grandes organisations ont logiquement un indice d'adaptabilité plus élevé dans la mesure où elles doivent prendre en compte des besoins et des contextes plus complexes (en règle générale mais il peut y avoir des exceptions).



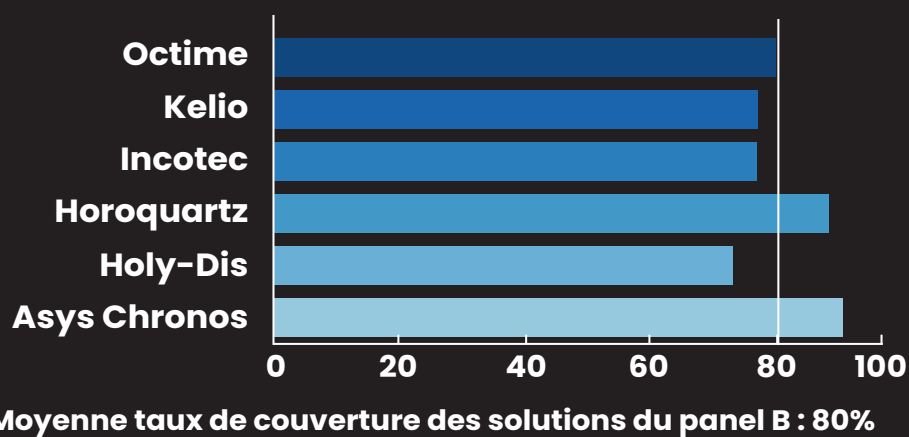
Panel A

Indice d'adaptabilité



Panel B

Indice d'adaptabilité



Repères :

- 5 solutions présentent **un indice d'adaptabilité supérieur à 80%**.
- En moyenne, les solutions qui ciblent les plus gros effectifs et les réglementaires les plus complexes ont **une adaptabilité plus élevée**.

11] Indicateur d'agilité des solutions



Cet indicateur mesure la capacité de la solution à se déployer rapidement et simplement, et en règle générale avec un coût moins élevé. Il agrège 30 points d'analyse dans les différentes rubriques parmi lesquels :

- La capacité de la solution à proposer une approche multi-tenant.
- La livraison de base d'un pré-paramétrage légal/conventionnel.
- La capacité de paramétrage des fonctionnalités par l'utilisateur.
- La disponibilité d'un portail et d'un chatbot pour le support.
- La charge de déploiement type .
- L'approche responsive design.
- Les capacités de reporting utilisateur.
- La récence de la solution.
- Une offre de services permettant le déploiement à distance.
- La capacité de l'éditeur à offrir des modules de GTA, paie et GRH intégrés ou connectés.

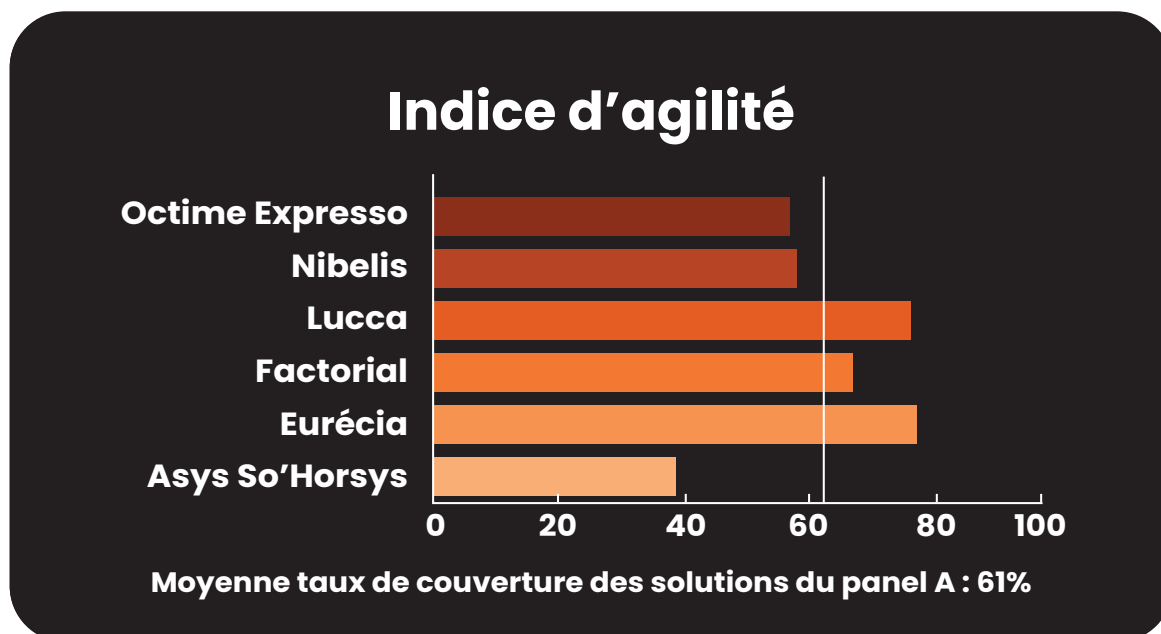
Un score d'agilité élevé témoigne de la capacité de la solution à fournir rapidement et simplement des fonctionnalités de GTA avec parfois certaines limites fonctionnelles, mais en apportant des résultats et des gains rapidement (Time To Value réduit).

Elles nécessiteront moins de ressources chez l'éditeur et l'entreprise utilisatrice pour le déploiement et la maintenance. Elles disposeront en général d'un TCO (Total Cost of Ownership) plus faible.

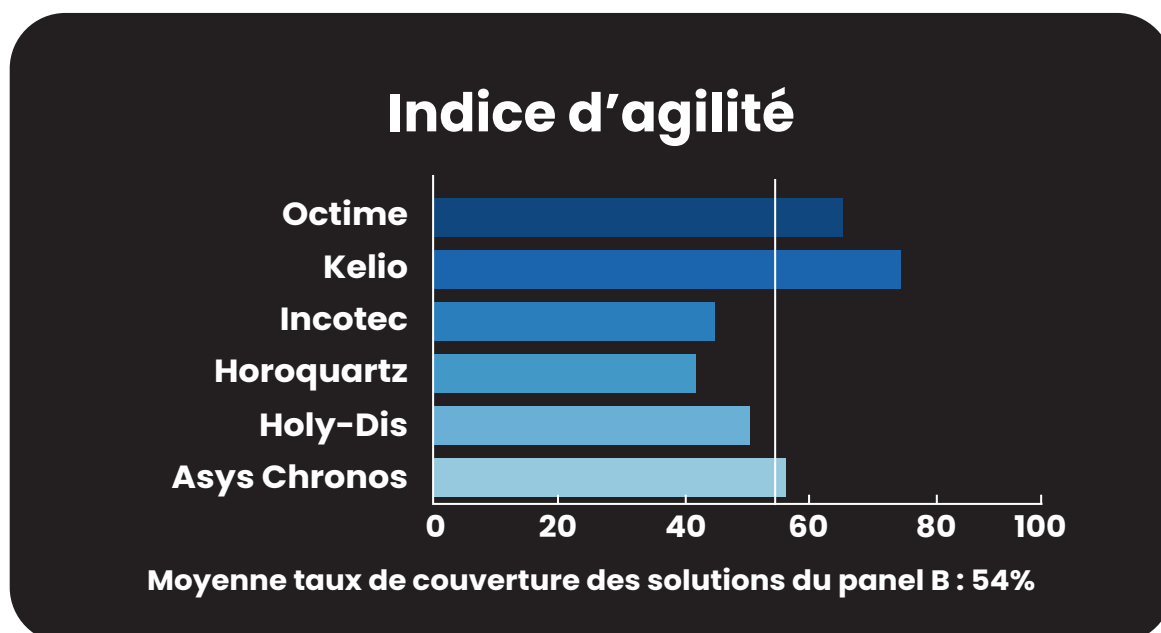
Le choix d'une solution de GTA nécessite le plus souvent de pondérer l'indice d'adaptabilité et l'indice d'agilité du logiciel pour garantir un équilibre entre la puissance fonctionnelle pour couvrir vos besoins actuels ou à venir, la simplicité et le coût d'implémentation-usage de la solution.



Panel A



Panel B



Repères :

- 3 solutions présentent un indice d'agilité supérieur à 70%.
- Les solutions du Panel A sont en moyenne plus agiles et rapides à déployer (mais en général moins adaptables).

La segmentation des solutions

Les éditeurs consultés ont fourni à MyRHline la segmentation de leurs clients par taille et secteur d'activité, mais la plupart n'ont pas souhaité que ces données soient rendues publiques. Nous vous proposons ici quelques tendances et vous suggérons lors de votre consultation de demander aux éditeurs ces informations.

Car c'est un critère également à considérer dans la recherche de votre solution de GTA : à qui s'adresse-t-elle habituellement ? la spécialisation d'un éditeur sur un ou plusieurs secteurs d'activité, son référencement sur une taille d'organisation particulière (TPE, PME, ETI, grandes entreprises) sont aussi des indicateurs pour évaluer la pertinence d'une solution par rapport à votre organisation et à votre métier.

Un chiffre d'affaires significatif ou un nombre de clients important dans un secteur d'activité ou pour une taille d'entreprise illustre souvent 2 réalités :

- ▶ une meilleure spécialisation probable de la solution et des services associés dans ces segments (par taille ou secteur d'activité).
- ▶ un marché qui est stratégique pour l'éditeur et sera pris en compte en tant que tel dans ses priorités d'investissement.

1] Segmentation des solutions par taille d'entreprise traitée

- ▶ Les solutions du Panel A comptent en moyenne 83% de leurs clients dans les petites et moyennes entreprises (jusqu'à 249 salariés).
- ▶ Les solutions du Panel B comptent en moyenne 44% de leurs clients dans les petites et moyennes entreprises (jusqu'à 249 salariés).
- ▶ Et 56% dans les ETI et Grandes entreprises (À partir de 250 salariés).
- ▶ **Le client moyen** géré en termes d'effectifs :
 - o Pour les éditeurs du panel A : 140 collaborateurs (variant de 80 à 300 suivant les éditeurs).
 - o Pour les éditeurs du panel B : 880 collaborateurs (variant de 480 à 2000 suivant les éditeurs).

2] Segmentation des solutions par secteur d'activité

- ▶ **6 solutions sur 12** comptent plus de 40% de leurs clients dans un secteur d'activité, signe d'une spécialisation de leur solution sur au moins un segment de leur clientèle.
- ▶ Les éditeurs comptent en moyenne **29% de leur parc client dans le secteur public** (plus de 80% pour 2 éditeurs).
- ▶ Un seul éditeur ne compte aucun secteur pesant **plus de 25% de ses clients**, signe d'une solution polyvalente.

3] Comment aborder l'international ?

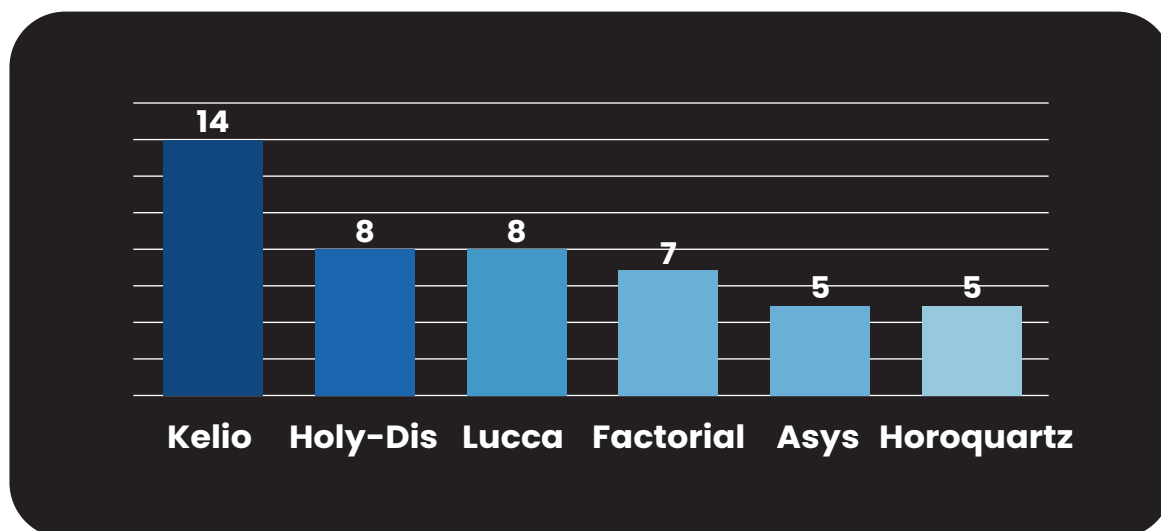
La GTA est avant tout une fonctionnalité vue comme « locale » à contrario de la gestion des talents plus souvent considérée comme « globale ». Néanmoins de plus en plus de projets intègrent un volet international dans le cahier des charges.

Il faut bien reconnaître que les éditeurs français sont dans l'ensemble assez peu internationalisés. Ils disposent malgré tout pour la plupart de clients à l'étranger, souvent des filiales de groupes français.

Néanmoins, certains acteurs affichent leurs ambitions à l'international. C'est le cas de Kelio qui dispose déjà de 6 filiales en Europe. Lucca a créé des filiales en Espagne et en Suisse. Factorial de son côté possède plusieurs entités en Amérique latine et annonce des projets de développement en Europe en considérant la France comme son 2^{ème} marché après l'Espagne. Octime a racheté deux entreprises espagnoles spécialisées dans la gestion des temps et la planification.

Les langues proposées par chaque éditeur, avec des traductions complètes ou partielles, sont consultables dans le benchmark détaillé.

Nombre de langues proposées pour les éditeurs qui ont au moins 5 traductions



Synthèse et conclusion

Ce benchmark fait ressortir quelques caractéristiques communes des solutions.

Caractéristiques fréquentes des solutions du Panel A

- Interface utilisateur optimisée pour une adoption rapide par les collaborateurs et managers.
- Architecture SaaS moderne, déploiement rapide et maintenance allégée.
- Couverture des besoins essentiels en temps/planning/absences pour PME/ETI, mais des limites pour les cas complexes.
- Offres complémentaires fréquentes en paie, GRH, notes de frais pour des projets SIRH plus larges.
- 4 solutions ont une orientation plus globale SIRH (la GTA vient souvent comme un module d'un projet plus large), 2 solutions sont plus spécifiquement dédiées à la GTA.

Caractéristiques fréquentes des solutions du Panel B

- Des solutions puissantes et personnalisables avec des moteurs de calcul GTA robustes et adaptables pour les cas réglementaires les plus complexes.
- Des modules de planification souvent plus avancés, avec de l'optimisation intégrée.
- Des architectures techniques solides avec une bonne tenue en forte volumétrie et environnements exigeants.
- Une charge de mise en œuvre et de maintenance plus élevée.
- Certains éditeurs ont un positionnement sectoriel très marqué et cette expertise peut être différenciatrice dans l'approche.
- A l'exception de Kelio, les offres complémentaires (dans une logique de suite logicielle) en paie, gestion des talents, notes de frais sont plus limitées que pour le panel A.

L'étude met en évidence des écarts qui se resserrent au fil des années pour la performance des solutions sur les fonctions de base que sont le dossier collaborateur, la gestion des temps et des absences et le self-service.

Lors de sa dernière étude en 2018 réalisée par MyRHline sur un panel comparable et le même périmètre, un écart de 25% avait été observé dans le taux de couverture des solutions pour ces besoins qui constituent le socle de l'immense majorité des projets de GTA.

Cet écart pour le même périmètre est aujourd'hui de 20% pour les 12 solutions analysées dans cette édition. Dans un panel donné, on constate par ailleurs que les performances ont tendance à se rapprocher pour ces fonctionnalités.

Ce constat illustre une tendance souvent vérifiée dans le domaine du logiciel et qui veut que **pour un segment de marché donné**, les fonctionnalités 'must have' ont tendance à s'équilibrer au fil du temps entre **les différents acteurs avec des cibles similaires**.

Entre 2 segments de marché par contre des écarts peuvent subsister liés au positionnement de chaque éditeur, tant sur la taille des entreprises que sur les secteurs d'activité privilégiés.

Il reste cependant des écarts mesurables sur la capacité des solutions à prendre en compte des cas non prévus dans leur standard et à gérer **la complexité réglementaire** de certaines organisations ou encore **l'intégration à la paie et au SIRH**.

Ceci renvoie directement à la capacité de personnalisation des solutions où les différences sont encore significatives entre les éditeurs.

Pour les autres fonctionnalités, et notamment **la gestion des plannings et le suivi des activités**, les écarts constatés lors de l'édition de 2018 (de l'ordre de 50% d'écart dans les taux de couverture), restent d'actualité aujourd'hui et se sont même creusés.

Ces fonctionnalités, qui viennent le plus souvent en complément des projets de gestion des temps et des absences, ne font clairement pas l'objet du même niveau d'investissement par les éditeurs, en fonction de leur positionnement marché et de leurs priorités stratégiques.

On note par ailleurs que la méthodologie, l'offre de services, l'infrastructure IT atteignent des scores plus élevés pour les solutions qui visent des effectifs importants et des complexités réglementaires de haut niveau.

Parmi tous ces éléments, reste à définir ce qui est réellement **prioritaire, nécessaire ou critique** pour votre projet en tenant compte également des budgets et ressources que vous pouvez mobiliser.

Visions d'experts

L'enjeu n'est plus d'avoir des données, mais de savoir quelles questions poser

Longtemps perçues comme réservées aux grandes entreprises, les solutions d'analytics s'imposent peu à peu comme un levier stratégique de décision dans les ressources humaines.

Pour Efrat Murin Itah, Directrice produit chez Factorial, l'innovation réside désormais dans la capacité à relier les données RH aux autres dimensions de l'entreprise, et à rendre leur usage intuitif grâce à l'intelligence artificielle. Une approche particulièrement adaptée à la richesse des informations gérées par la GTA.

De la donnée RH à la décision stratégique

« Chez Factorial, notre mission est d'aider les entreprises à mieux gérer leur quotidien pour mieux décider », résume Efrat Murin Itah. L'éditeur, spécialisé dans les solutions RH tout-en-un, fait de l'analytics un pilier central de son évolution vers une approche "AI first".

Selon elle, la donnée n'a de valeur que si elle éclaire l'action : « La performance d'une entreprise dépend de la qualité des décisions prises chaque jour. Notre rôle est de transformer la masse d'informations issues de la paie, de la gestion des temps ou du recrutement en indicateurs compréhensibles et utiles. »

Concrètement, la solution de Factorial agrège les données RH — temps, absences, performances, salaires, turn-over — mais aussi des données issues de la finance et de l'exploitation.

« Les décisions RH ont toujours un impact business. Un taux d'absentéisme élevé peut influencer la rentabilité d'un projet ou la planification budgétaire. L'analytics doit relier ces points. »

Une vision globale et intégrée

L'un des atouts de Factorial est d'avoir conçu sa plateforme autour de **"briques communes"** : le salarié, l'équipe, le poste ou le niveau hiérarchique deviennent des entités partagées par tous les modules — de la paie à la gestion des compétences en passant par la gestion des temps.

« Cela nous permet de consolider toutes les informations et de générer des analyses transversales », explique-t-elle. « On peut, par exemple, comparer la performance des ingénieurs seniors à celle d'autres équipes, ou croiser des données de temps de travail avec des coûts salariaux. »

Cette architecture unique alimente le nouveau produit d'analytics de Factorial, baptisé **One**, une solution propulsée par l'intelligence artificielle. L'utilisateur peut interroger la plateforme en langage naturel : « Qui sont mes trois meilleurs performeurs ? » ou « Quel projet a généré le plus de dépassements horaires ? »

Et l'outil produit une réponse contextualisée sans requêtes complexes »

Rendre l'analytics accessible à tous

Efrat Murin Itah le reconnaît : « Pendant longtemps, les outils d'analyse ont été sous-exploités. Les entreprises collectaient des données, mais ne savaient pas quoi en faire. »

Pour elle, cette inertie tient à deux raisons : la complexité des outils et la difficulté à formuler les bonnes questions.

C'est précisément là où l'intelligence artificielle change la donne.

« L'IA simplifie le passage des données brutes à l'information utile. L'utilisateur n'a plus besoin de connaître les tables, les codes ou les formules : il interroge le système, et celui-ci lui restitue une analyse exploitable. »

Cette approche, inspirée des technologies de conversation comme ChatGPT, ambitionne de démocratiser la data RH : « Nous voulons que les managers, les responsables RH et même les employés puissent tirer parti des données, sans être experts en reporting. »

Des bénéfices tangibles pour les entreprises

Selon Efrat Murin Itah, les utilisateurs de Factorial identifient trois bénéfices majeurs :

1. **La consolidation des données** : toutes les informations RH, financières et opérationnelles sont centralisées, évitant les doublons et les erreurs.
2. **La simplicité d'usage** : grâce au langage naturel, il n'est plus nécessaire de maîtriser des requêtes complexes de type SQL pour obtenir des analyses pertinentes.
3. **La pertinence des décisions** : l'outil propose des modèles de rapports et des recommandations contextualisées pour guider les utilisateurs vers les bons indicateurs.

Autre avancée clé : la sécurité. « Nous avons conçu un système de permissions très granulaire, afin que chaque utilisateur ne voie que les données auxquelles il a droit. La confidentialité est une priorité absolue », précise-t-elle.

Vers une nouvelle ère de la décision RH

Pour Factorial, l'analytics ne se résume plus à la production de rapports, mais à la **création d'un véritable écosystème décisionnel**.

« L'objectif n'est pas d'avoir plus de chiffres, conclut Efrat Murin Itah, mais d'avoir plus de sens. La donnée doit redevenir un outil de compréhension humaine. Et c'est exactement ce que nous voulons construire ».

GTA et SIRH : l'intégration qui change tout !

À l'heure où les Directions des Ressources Humaines cherchent à digitaliser leurs processus tout en simplifiant leurs systèmes, Kelio se distingue par une conviction claire : la Gestion des Temps et des Activités (GTA) n'est plus un module isolé, mais un pilier à part entière d'un écosystème RH intégré.

Voyez-vous une tendance à une démarche plus globale dans les projets de GTA ?

Claire Cohan : Oui, la tendance est nette. Nos clients veulent des projets de digitalisation RH plus globaux. Interfacer plusieurs solutions spécialisées – la GTA, la paie, la formation ou le recrutement – s'avère complexe, coûteux et source d'erreurs. Les interfaces fonctionnent parfois au début, puis se dégradent, et on ne sait plus qui est responsable de les maintenir dans le temps. La centralisation des données dans une solution RH plus globale évite les ressaisies, facilite l'analyse et assure une meilleure fiabilité des indicateurs RH.

L'idée d'un « best of breed » – choisir les meilleurs outils de chaque domaine – séduit encore certains DRH, mais elle atteint vite ses limites : multiplication des coûts, des interlocuteurs, des identifiants et des formations. Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises préfèrent des solutions un peu moins spécialisées, mais parfaitement intégrées.

Comment Kelio prend-il en compte cette évolution de la demande dans la conception de ses offres ?

Hélène Clément : Historiquement spécialiste de la gestion des temps, Kelio a, depuis plus de dix ans, enrichi son offre pour couvrir l'ensemble du cycle de vie du collaborateur : gestion administrative, paie, formation, entretiens, recrutement, notes de frais ou encore contrôle d'accès.

Chaque module partage un même socle technique et **un point d'entrée unique** : un seul login, une seule interface, une ergonomie homogène pour tous les profils – salarié, manager, gestionnaire RH.

Cette intégration est l'aboutissement d'un travail de fond visant à unifier l'ensemble sous un design system commun et une bibliothèque de composants partagés. À la clé : une expérience fluide, cohérente, et sans rupture pour l'utilisateur.

Cette tendance à des solutions plus globales est-elle mesurable ?

Claire Cohan : tout à fait, nous estimons que **50% à 70% des projets clients** intègrent désormais plusieurs modules. La GTA est souvent vue comme une brique structurante du système, mais elle s'accompagne le plus

souvent de briques complémentaires : planification, paie, notes de frais, recrutement, formation et même gestion des accès.

Les clients qui ne veulent que la gestion des temps deviennent assez rares. Même les grands comptes déploient des projets transverses, tandis que les PME apprécient la simplicité d'une solution unique, sans DSI interne à mobiliser. Tous ces modules ne sont pas forcément déployés dès le départ, ils peuvent être échelonnés dans le temps.

L'ergonomie et l'expérience utilisateur sont-elles des éléments clés dans ce type de réflexion ?

Hélène Clément : Absolument ! Au-delà des fonctionnalités, l'expérience utilisateur (UX) est devenue un argument stratégique. Kelio revendique une cohérence graphique et fonctionnelle sur l'ensemble de la plateforme : mêmes boutons, mêmes tableaux, même logique de navigation.

Une équipe « design system » garantit cette homogénéité sur tous les supports : PC, smartphone ou terminal de pointage. Les notifications et alertes sont centralisées : un manager retrouve au même endroit les anomalies de pointage, les fins de période d'essai et les notes de frais à valider. Cette approche renforce la promesse d'une solution « globale, mais pas tentaculaire » : un environnement de travail unique qui simplifie la vie de tous les acteurs RH et bien sûr réduit les coûts de formation et d'adoption.

Dans cette logique d'intégration des fonctionnalités, quelles perspectives d'innovation identifiez-vous ?

Claire Cohan : nous préparons une nouvelle phase d'évolution centrée sur la **collaboration et le rôle du manager de proximité**. L'objectif est de lui donner davantage d'autonomie et de visibilité sans alourdir la charge administrative. L'intelligence artificielle s'inscrit dans cette logique pragmatique. Nous ne voulons pas d'une IA gadget ; l'IA interviendra plutôt comme **assistant du quotidien**, capable de détecter ou de corriger automatiquement des anomalies, de suggérer des actions ou de répondre en langage naturel aux besoins des utilisateurs. L'idée n'est pas de remplacer, mais d'accompagner avec une IA capable de trier ou de pré-valider certaines tâches à faible valeur ajoutée.

Hélène Clément : Entre productivité et sérénité, nous défendons une vision où la technologie s'efface derrière l'usage. Et où la gestion du temps, la gestion des talents et la gestion administrative s'alimentent mutuellement pour une expérience RH unifiée bien plus large.

La GTA impose un niveau d'exigence technologique très élevé

Pourquoi les enjeux technologiques et d'infrastructure IT sont-ils désormais au cœur des projets de Gestion des Temps et des Activités ?

Franck Giraud : Parce que la GTA est au cœur de l'organisation. A la différence des logiciels de paie ou de SIRH, la GTA est utilisée au quotidien par l'ensemble des collaborateurs. Cela impose **une infrastructure hautement disponible, sécurisée et performante**, capable de gérer des volumes importants de transactions quotidiennes et de synchronisations inter-systèmes. En GTA, aucune lenteur ni dysfonctionnement n'est permis, car tout écart est immédiatement ressenti par les utilisateurs. La performance n'est pas un confort, mais une condition de confiance et d'adoption par les utilisateurs.

La transition vers le SaaS n'a-t-elle pas simplifié ces complexités ?

Le SaaS a permis **de moderniser les solutions de GTA et d'apporter plus de flexibilité, de sécurité et de capacités d'évolution**. Pour beaucoup d'éditeurs qui n'étaient pas "cloud native", cette transition a nécessité une transformation en profondeur : architecture en micro-services, ouverture via API, gestion fine de la montée en charge... des éléments qui renforcent la robustesse et la performance des plateformes actuelles. Les attentes en matière de protection des données, surtout dans la santé, sont très élevées, ce qui nous pousse à renforcer nos garanties.

Quelles sont concrètement ces exigences techniques ?

Elles sont multiples. D'abord **la volumétrie** : chaque entreprise génère une grande quantité de données en continu (de présence, d'absence, de planning, d'activités, ...), avec des millions d'enregistrements. Ensuite **la concurrence des accès** : des centaines voire des milliers d'utilisateurs se connectent simultanément, l'application doit absorber des pics d'utilisation critiques. Enfin, **la complexité de calcul** : la GTA doit appliquer des règles légales et conventionnelles très variées, souvent en temps réel.

Comment Asys répond à ces défis de performance et de sécurité ?

Nous avons choisi **Oracle Cloud Infrastructure (OCI)** comme plateforme d'hébergement. Le choix d'un hyperscaler garantit **la localisation des données en France, une haute disponibilité, et un niveau de sécurité conforme aux exigences des normes en vigueur**. Nous avons réalisé cet investissement majeur pour répondre aux attentes de nos clients, qui veulent des garanties sur la souveraineté et la qualité du service. Le modèle SaaS impose une surveillance constante : supervision, automatisation,

anticipation des besoins. Asys a internalisé toute l'expertise infrastructure, avec une équipe d'experts dédiée. Cela nous permet de réagir en temps réel et de maintenir un haut niveau de qualité de service.

Vous évoquez un processus de mise à jour continue. En quoi est-ce un avantage technologique ?

Nos processus **de développement et d'intégration** nous permettent de déployer **une version toutes les deux semaines** sur l'ensemble de nos clients. Derrière cette apparente simplicité se cachent une organisation adaptée, des processus maîtrisés et une campagne de plus de 24h de tests automatisés avant chaque livraison. C'est une approche d'ingénierie logicielle exigeante qui nous différencie sur le marché.

Les coûts d'infrastructure IT vont-ils continuer d'augmenter pour les applications de GTA ?

Cette hausse est inévitable, principalement en raison de la montée en puissance des besoins de calcul, de l'intégration croissante de l'intelligence artificielle et des exigences renforcées de sécurité et de conformité. Ces évolutions entraînent mécaniquement une consommation énergétique accrue, donc un **impact direct sur les coûts liés à l'énergie**. Asys agit pour limiter cette tendance grâce à l'automatisation, à une gestion optimisée des ressources cloud et au recours à un hébergeur certifié 100 % renouvelable. Chez **Asys, nous sommes particulièrement attentifs à ces hausses de coûts énergétiques dans le cadre de notre démarche RSE**.

Quel rôle jouera l'IA dans la GTA et son infrastructure ?

L'IA apporte beaucoup – aide à la planification, détection d'anomalies, maintenance prédictive des systèmes –, mais elle reste un outil à manier avec précaution. En sécurité, par exemple, l'IA n'est pas encore suffisamment fiable pour remplacer l'expertise humaine. Il serait trop risqué de lui confier la responsabilité d'un dispositif critique.

Ces limites actuelles sont, d'une certaine façon, utiles : **elles nous obligent à garder la maîtrise technologique et à avancer de manière raisonnée**.

En conclusion, que révèle la GTA du rapport entre métier et technologie ?

La GTA montre combien la technologie est devenue un levier essentiel pour les RH, mais aussi pour le climat social de l'entreprise. Une GTA fiable et équitable renforce la transparence, apaise les tensions du quotidien. **C'est ce qui rend ce domaine passionnant : accompagner l'organisation en plaçant confiance et sérénité au cœur des usages**.

L'éthique et la souveraineté sont devenues des critères de confiance majeurs dans la GTA

La gestion du temps et des activités (GTA) est au cœur du quotidien des entreprises. En quoi les questions d'éthique et de souveraineté prennent-elles aujourd'hui une importance particulière ?

Thomas Grousset : Parce que la GTA touche à des données très sensibles : temps de présence, absences, congés, organisation du travail... Ces informations concernent directement les collaborateurs. Il est donc légitime que les entreprises, notamment les PME, se demandent où et comment ces données sont hébergées. De plus en plus de dirigeants nous interrogent sur la souveraineté numérique dès les premiers échanges.

Que recouvre concrètement cette notion de souveraineté dans votre domaine ?

Chez nous, la souveraineté se traduit par un choix clair : développer, héberger et accompagner depuis la France. Nos données sont stockées sur le territoire national. C'est une exigence que nous imposons : nous voulons garantir que les données RH de nos clients ne soient pas soumises à des lois étrangères. C'est une démarche de bon sens : on ne parle pas seulement de conformité RGPD, mais de maîtrise complète de la chaîne de valeur.

Développer et héberger en France, c'est aussi un engagement économique et social ?

Absolument. Cela soutient l'économie locale, mais c'est aussi un vrai choix de compétence. Le droit social français est complexe, et les besoins en GTA sont très spécifiques. Avoir des développeurs et des consultants formés ici, au contact des réalités RH françaises, garantit une qualité d'adaptation et de réactivité. Nous travaillons d'ailleurs avec de nombreuses écoles - notamment via notre Partenariat Education - pour former les acteurs RH de demain. Le faible turnover de nos équipes est un vrai atout : cela assure la continuité du service et une relation client stable dans le temps.

Vous parlez souvent de la relation client comme d'un enjeu d'éthique. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Cela veut dire que nous ne considérons pas nos clients comme de simples acheteurs, mais comme des partenaires. Notre démarche consiste à co-construire la solution avec eux. Nous ne livrons pas une plateforme "clé en main" pour ensuite disparaître : nous paramétrons ensemble, étape par étape, jusqu'à ce que l'administrateur client soit totalement autonome. C'est une méthode plus longue, mais plus saine.

On évite les mauvaises surprises, on garantit la compréhension de l'outil, et surtout, on instaure un climat de confiance. C'est aussi ce qui nous a valu d'être reconnus plusieurs fois "Service Client de l'Année".

Cette approche demande sans doute une posture commerciale particulière ?

Oui, clairement. Nos commerciaux adoptent une posture de consultants. Avant de parler produit, ils prennent le temps d'analyser les pratiques RH du prospect et d'identifier les leviers d'optimisation. Et s'ils estiment que notre solution n'est pas la plus adaptée, ils le disent. Cela peut surprendre, mais c'est une question d'honnêteté : vendre à tout prix, ce n'est pas durable. Cette transparence renforce la crédibilité de la relation. D'ailleurs, beaucoup de clients nous disent qu'ils ont choisi Eurécia pour cette proximité humaine et cette sincérité.

L'éthique se joue aussi dans l'usage des nouvelles technologies, notamment de l'intelligence artificielle. Quelle est votre position ?

L'IA, c'est un outil formidable... à condition de l'utiliser avec discernement. Nous refusons la "course à l'IA" qui consisterait à remplacer l'humain dans la fonction RH. Notre philosophie, c'est que l'IA doit aider, pas décider. En résumé, l'IA doit être un copilote, pas un pilote.

Vous insistez également sur l'importance de l'autofinancement. Quel lien faites-vous avec l'éthique ?

C'est un lien direct. Être autofinancé, c'est rester maître de ses choix. Nous n'avons pas d'investisseurs qui nous imposent des objectifs de rentabilité à court terme. Cela nous permet d'investir dans la qualité du produit, dans le service client et dans nos collaborateurs, sans compromis. C'est aussi une forme de souveraineté économique : nous décidons de notre rythme, de nos priorités, et nous pouvons garder une vision long terme. Pour nos clients, qui sont souvent des PME, cette philosophie résonne particulièrement.

En résumé, que signifie aujourd'hui "faire de la GTA éthique" ?

C'est avant tout faire des choix cohérents. Héberger et développer en France, former et fidéliser les équipes pour garantir la continuité. Accompagner les clients dans la durée, sans leur imposer un modèle tout fait. Et surtout, garder l'humain au cœur du dispositif, même à l'ère de l'IA. C'est sans doute ça, le vrai futur de la GTA.

La Gestion des Temps et des Activités, c'est la base de la pyramide RH

La Gestion des Temps et des Activités (GTA) est souvent perçue comme une contrainte administrative. Pour Élodie Lamouroux, Lead Product Marketing Manager de Lucca, c'est au contraire un pilier essentiel de la conformité et de l'équité au travail.

Quand on parle GTA, on évoque souvent un "pilier" ou un "socle" de la fonction RH. Pouvez-vous nous expliquer en quoi ?

Élodie Lamouroux : En effet, avant de parler d'engagement, de formation ou de bien-être au travail, il faut d'abord garantir un suivi rigoureux du temps de travail. Sans cela, les entreprises s'exposent à des risques financiers et sociaux considérables.

La GTA ne se limite pas à pointer les horaires : elle englobe le suivi des absences, la planification et la répartition du temps de travail, notamment dans les secteurs à forte variabilité des horaires. Une paie juste repose sur des données justes. Négliger le suivi des temps revient à fausser les fondamentaux de la rémunération et de la conformité légale. L'impact social est loin d'être négligeable et peut nuire à d'autres avancées RH au sein de l'organisation.

Vous nous disiez que la prise de conscience arrive parfois bien tard.

Le taux d'adoption des outils de GTA dépend souvent du secteur et de la taille de l'entreprise. Les secteurs industriels, pour qui la planification rigoureuse des équipes est un impératif de fonctionnement, se sont emparés du sujet depuis longtemps. Le tertiaire, notamment pour les salariés au forfait jour, accuse un net retard. Ce constat est assez vrai aussi pour les petites entreprises moins outillées en règle générale que les ETI ou grandes organisations.

Les entreprises se réveillent souvent à la suite d'un contrôle de l'inspection du travail ou d'un litige. Les amendes ou condamnations prud'hommales peuvent être significatives, parfois plusieurs dizaines de milliers d'euros. C'est un peu dommage, mais le risque social et financier est souvent le vrai déclencheur, plus que les gains de productivité que l'on peut faire et qui sont pourtant bien réels ou les nouveaux services apportés au collaborateur.

Pourquoi une perception toujours un peu négative à cette fonctionnalité ?

Si la GTA tarde à s'imposer, c'est aussi à cause d'une image parfois dégradée. Certains salariés y voient un outil de surveillance, et des entreprises peuvent craindre une augmentation de leurs coûts. Pourtant, dans la pratique, les dérives sont rares. Le suivi protège autant l'employeur que le salarié.

Il garantit que personne ne travaille au-delà du raisonnable et qu'aucune injustice ne s'installe. Les managers, eux, redoutent la charge administrative possible d'une solution de GTA. Certains pensent que ce n'est pas leur rôle de vérifier les temps. Mais c'est justement là que l'outil prend tout son sens : une bonne solution de GTA simplifie le contrôle, automatise la gestion des écarts et alimente des données fiables pour la paie.

En quoi la GTA peut-elle devenir un outil d'équité et d'engagement ?

En suivant objectivement les temps de présence, les retards ou les absences, la GTA contribue à restaurer un sentiment d'équité dans les équipes. Rien n'est plus démotivant que de voir certains « tricher » sur leurs horaires pendant que d'autres jouent le jeu. Il faut former les managers à lire ces données correctement et à en faire un outil d'accompagnement, pas de contrôle. La GTA ne doit pas être vécue comme du flicage, mais comme une garantie d'équité et de protection pour tous.

Malgré tout, la mise en place d'une GTA reste un projet structurant, n'est-ce pas une limite aussi ?

En effet, mettre en place un outil de GTA n'est pas un simple projet technique. C'est une occasion unique de revoir ses processus internes. L'outil oblige souvent à formaliser des pratiques non écrites, à simplifier des règles ou à actualiser des accords d'entreprise obsolètes. Et pour réussir, le client doit s'impliquer car il faut définir clairement les règles, fournir les textes applicables et parfois même se faire accompagner d'un avocat. Le déploiement requiert du temps, des moyens et une communication transparente.

Quelle est la particularité de votre approche ?

Chez Lucca, l'accompagnement des entreprises commence dès la phase commerciale et nous n'hésitons pas à challenger les entreprises qui nous sollicitent. Par exemple, nous insistons auprès des prospects qui ne veulent traiter que les congés sans aborder le suivi des temps, alors que la combinaison des deux alors que la combinaison des deux est essentielle : d'une part pour respecter vraiment ses obligations légales, d'autre part pour gagner en efficacité dans l'organisation du travail.

Cette approche éthique, centrée sur la satisfaction et le bouche-à-oreille, est au cœur de la stratégie de Lucca. Nos clients nous choisissent pour notre transparence. Le conseil fait partie de notre mission, quitte à bousculer les habitudes.

Le self-service GTA, levier d'autonomie et de performance collective

Le self-service est aujourd'hui au cœur des outils RH. Comment le définir quand on parle de GTA ?

Pierrick Petiteau : Le self-service GTA, c'est d'abord une expérience utilisateur. Il ne s'agit plus seulement de pointer ses heures ou de poser des congés, mais d'accéder à un ensemble cohérent d'informations et de services : temps de travail, absences, télétravail, formation, entretiens... L'idée, c'est de rendre le salarié autonome dans la gestion de son temps, tout en lui offrant une interface simple et unifiée. Chez Nibelis, nous avons par exemple repensé l'accès à la solution pour qu'un seul écran regroupe les principales actions. L'utilisateur ne se perd plus dans les menus : il dispose d'un tableau de bord clair.

Quels sont les usages typiques d'un self-service de GTA ?

On retrouve les fonctions classiques : pointage, consultation des compteurs (CP, RTT, CET...), demandes de congés ou de télétravail. Mais la GTA s'ouvre aujourd'hui à d'autres besoins : les représentants du personnel peuvent y déclarer leurs temps de mandat, les managers valident ou délèguent certaines opérations, et tout cela dans un environnement intégré. Ce parcours unifié est un vrai facteur d'adhésion.

Justement, qu'est-ce qui garantit une bonne adoption d'un self-service GTA ?

Trois ingrédients sont essentiels. D'abord, l'ergonomie : la solution doit être intuitive, utilisable sans formation. Les salariés sont habitués à des applications fluides, donc la GTA doit suivre les mêmes codes. Ensuite, la communication : on ne déploie pas un outil sans impliquer les managers, car ce sont eux qui donnent le ton. S'ils adhèrent, les équipes suivront. Enfin, le respect des délais : un projet repoussé plusieurs fois perd son élan. La réussite tient aussi à la dynamique collective.

Le rôle du manager semble central. Cela transforme-t-il son positionnement ?

Oui, clairement. Les managers prennent aujourd'hui une part croissante dans la gestion RH du quotidien : validation d'heures, suivi des absences, gestion du télétravail... Mais cela suppose un accompagnement : tous ne sont pas formés aux notions RH. Un bon manager ne devient pas automatiquement un bon gestionnaire RH.

Comment évolue la conception de ces outils pour s'adapter à cette diversité d'usages ?

Nous travaillons beaucoup sur la notion de "time to value", c'est-à-dire la rapidité avec

laquelle une solution apporte des bénéfices concrets et cela passe clairement par la simplicité : un salarié doit pouvoir utiliser l'outil dès le premier jour.

Chez Nibelis, comment identifiez-vous les évolutions à apporter ?

C'est un équilibre entre plusieurs sources : l'observation du marché, les retours des utilisateurs, les échanges dans les clubs clients et les remontées du support. Ces canaux nous permettent de mesurer la pertinence de nos choix et d'orienter la feuille de route. On réalise aussi des enquêtes de satisfaction pour évaluer la perception globale de la solution : non pas fonctionnalité par fonctionnalité, mais sur l'expérience d'usage.

L'intelligence artificielle commence à se faire une place dans les outils RH. Comment peut-elle enrichir le self-service GTA ?

L'IA ouvre un champ d'opportunités intéressant. Le premier niveau, déjà concret, c'est le chatbot : un agent conversationnel qui répond aux questions fréquentes sur les congés, les heures supplémentaires ou les compteurs. Cela fluidifie la relation et désengorge les RH. Le deuxième niveau, c'est l'assistance à l'action : l'utilisateur formulera demain des demandes en langage naturel – "Pose-moi des jours la semaine prochaine si j'ai assez de RTT" – et le système s'exécutera. Plus tard viendront les usages prédictifs, côté management : anticiper les pics d'activité, équilibrer les plannings ou détecter des anomalies. Nous n'y sommes pas encore pleinement, mais c'est clairement une direction à explorer.

Quelles autres pistes d'évolution voyez-vous pour le self service GTA ?

La GTA va s'enrichir de services périphériques. On parle de flexoffice, par exemple : relier la gestion des temps à l'occupation des espaces et au télétravail. On évoque aussi la gamification, pour encourager la ponctualité ou la rigueur de saisie. Ce sont des leviers d'engagement, pas des gadgets. Certains sujets, comme le covoiturage, paraissent pertinents mais restent limités par la réglementation et la responsabilité de l'employeur.

Au final, le self-service devient un symbole de confiance et d'autonomie dans l'entreprise. C'est cette dimension humaine qui fera la différence dans les années à venir et que nous prenons en compte chez Nibelis.

Le social planning, très médiatisé ces dernières années, a en fait toujours existé ! Encore fallait-il l'outiller

Depuis plus de trente ans, Holy-Dis conçoit des solutions de planification intelligente. Son Directeur marketing, Stéphane Chambareau, revient sur la montée en puissance du « social planning », une approche qui remet l'humain au cœur de l'organisation du travail.

On parle beaucoup de « social planning », mais de quoi s'agit-il vraiment ?

Stéphane Chambareau : C'est avant tout une manière plus humaine de penser le planning. Un bon planning doit toujours concilier trois dimensions : les besoins du client, les contraintes économiques et légales de l'entreprise et les attentes des collaborateurs. Le social planning ne remet pas ces fondamentaux en cause, il y ajoute une nouvelle couche : plus d'autonomie, de dialogue et de flexibilité. En somme, c'est la recherche d'un équilibre entre performance et bien-être, une forme de « flexisécurité » adaptée à la réalité du travail d'aujourd'hui.

Vous dites que cette idée n'est pas nouvelle ?

En effet, les managers font du social planning depuis longtemps, souvent sans le savoir. Lors de la création de Holy-Dis, nous avons observé comment ils construisaient leurs plannings : réunions d'équipe, échanges sur les contraintes, ajustements collectifs... C'était déjà une forme de planification participative. Ce qui manquait, c'était des outils pour la rendre simple, équitable et automatisée. C'est là que Holy-Dis a apporté sa valeur ajoutée : transformer ces bonnes pratiques humaines en processus outillés.

Comment vos outils traduisent-ils cette approche ?

Notre objectif est de rendre le planning plus interactif et réactif. Concrètement, nos logiciels prennent en compte les contraintes légales et contractuelles — accords d'entreprise, temps partiels, contraintes horaires connues (étudiants par exemple) — mais aussi les préférences personnelles. À cette base, nous ajoutons des mécanismes plus dynamiques : demandes d'ajustements, volontariat pour certains créneaux (travail le Dimanche par ex.), prise en compte du covoiturage, échanges de plages horaires entre collègues... L'objectif est ici de permettre plus de souplesse et d'apporter de l'autonomie aux collaborateurs.

Si l'entreprise attend de la flexibilité — ce qui se traduit souvent par des horaires de travail plus irréguliers donc contraignants — elle doit aussi offrir à ses salariés la possibilité d'organiser leurs temps de manière plus souple.

Cela passe par quelles fonctionnalités concrètes ?

Notre solution permet à chaque collaborateur d'indiquer ses préférences, contraintes personnelles ou demandes ponctuelles. Le manager garde la main, et peut valider, mais le salarié prend une part plus importante dans l'élaboration du planning.

Une fonction d'auto-planification permet à chaque collaborateur de choisir librement ses horaires parmi une sélection personnalisée, générée automatiquement en fonction des besoins de l'entreprise et des contraintes légales. Un système d'équité (rotation de l'ordre de choix) garantit à tous les mêmes opportunités d'affectation, évitant tout favoritisme. Un mélange de rationalité, liberté et d'équité !

Nous proposons aussi une bourse d'échange de créneaux : lorsqu'un imprévu survient, les collaborateurs peuvent s'arranger entre eux, sous validation du manager. Enfin, des systèmes de notifications intelligentes facilitent les ajustements de dernière minute.

Résultat : plus d'agilité pour l'entreprise, plus d'autonomie et de responsabilisation pour les salariés.

Cette approche séduit-elle toutes les organisations ?

Pas forcément. Certains secteurs doivent composer avec des contraintes fortes ou de constitution d'équipes qui limitent les possibilités de social planning. Et tous les collaborateurs ne souhaitent pas devenir acteurs de leur planning : certains préfèrent un cadre "imposé". Notre philosophie est donc de laisser le choix : participer activement ou non. Le social planning ne doit pas être une injonction, mais une opportunité.

Quels bénéfices observez-vous chez vos clients ?

Une meilleure adhésion aux plannings, moins d'absentéisme et une satisfaction accrue, tant pour les collaborateurs que pour les managers. Le dialogue social s'en trouve renforcé : le planning devient un espace de coopération.

Finalement, que défend Holy-Dis à travers cette approche ?

Depuis nos débuts, nous sommes convaincus qu'un bon planning ne se limite pas à une question d'efficacité. Il doit aussi incarner l'équité, la confiance et la reconnaissance. Le social planning, c'est simplement remettre de l'humain dans la technologie. Et ça, chez Holy-Dis, c'est notre ADN depuis toujours et c'est aussi une forme d'engagement social dans les projets.

Quand le planning devient moteur de performance sociale

Au départ, la gestion des temps était une histoire de conformité légale. Que s'est-il passé ?

Gaëlle de Montoussé : Il y a 20 ans, la gestion des temps est née pour répondre à un impératif légal : appliquer les 35 heures, suivre le temps de présence, garantir la conformité par rapport au droit social. Le planning était avant tout, **un passage obligé** pour organiser le travail au quotidien et répondre à ces nouvelles exigences réglementaires. Très vite, la gestion des plannings s'est imposée pour renforcer l'efficacité des organisations : un planning prévisionnel optimisé pour une meilleure efficacité opérationnelle. Post-covid, les entreprises ont dû répondre à de nouveaux enjeux : mutation du rapport au travail, exigence accrue des salariés en matière de QVT, de flexibilité... Le planning est alors devenu **l'indispensable outil de pilotage pour allier conformité et performance sociale**. Des équipes mieux organisées, plus engagées, sont naturellement plus performantes.

Pourquoi le planning devient-il soudain un enjeu majeur pour les directions ?

Parce qu'il ne gère plus seulement les heures et le temps passé, il renforce **l'équité, les conditions de travail** et in fine **la qualité du service rendu**. Un planning maîtrisé crée un environnement serein et rassurant. Il donne de la visibilité et du sens. À l'inverse, un planning subi peut alimenter les tensions, l'épuisement et l'absentéisme. Aujourd'hui, il pèse directement sur l'attractivité et la marque employeur. En réalité, le planning est devenu **un véritable vecteur du dialogue social**.

Les collaborateurs veulent participer davantage : pourquoi maintenant ?

Parce qu'ils veulent pouvoir **articuler leur vie professionnelle** avec et autour de leur vie personnelle. Ils ne veulent plus se contenter de recevoir un planning : ils veulent pouvoir y contribuer. Choisir leurs jours, leur amplitude, parfois même leurs missions. Dans la santé, cette évolution est notable : les vacataires veulent choisir où, quand et à quel rythme travailler. Maîtriser son planning devient **une question de qualité de vie au travail**, face à la fatigue et aux pénuries de personnel.

La flexibilité à tout prix, est-ce vraiment une solution ?

Non, pas forcément. La flexibilité n'est pas un objectif en soi. L'objectif est de disposer des outils permettant d'organiser les équipes en fonction de contraintes multiples (budgétaires, réglementaires, attentes des salariés, etc...).

Le digital facilite les arbitrages. C'est un outil d'aide à la décision au service des managers **qui gardent la main**. Ces derniers fixent le cadre, décident des exceptions, veillent à l'équilibre des équipes. Le bon planning est celui **qui accompagne la souplesse sans sacrifier la performance**.

Quel rôle joue la génération Z dans ces bouleversements ?

La nouvelle génération veut travailler **sans sacrifier sa vie privée**. Elle refuse les logiques d'engagement contraintes et met l'épanouissement au cœur de ses choix. Elle ne sacralise ni le CDI ni la carrière linéaire. Elle privilégie l'autonomie, l'apprentissage, la mobilité.

Ce changement marque sûrement **un tournant culturel qui touche sans doute de nombreuses classes d'âge**. Pour attirer ces talents et les retenir, les entreprises doivent offrir **de la transparence et de la souplesse sur le planning**. C'est devenu un critère majeur d'engagement.

Comment des acteurs comme le Groupe Octime accompagnent-ils ce nouveau modèle ?

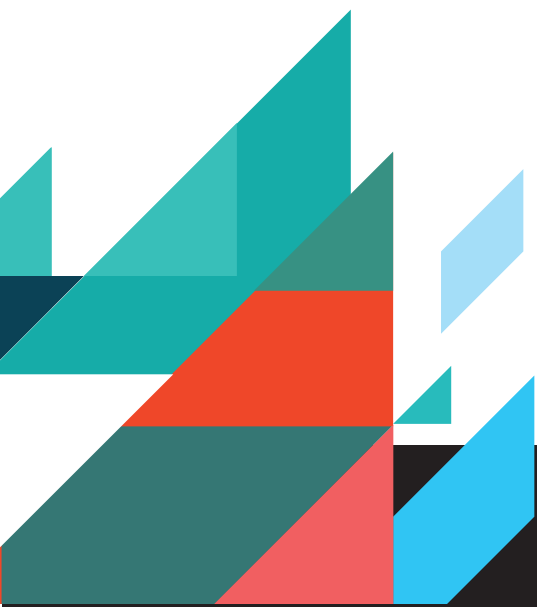
En plaçant l'innovation au service de la performance des clients et du bien-être des collaborateurs ! Et les exemples sont nombreux : le lancement cette année du nouvel OCTIME avec son ergonomie et une UI/UX renforcées, ou encore début 2026 la nouvelle version de notre application mobile MyOctime, lancée pour couvrir toutes les fonctionnalités du planning (employés et managers). Nous avons également annoncé cet été, la fusion de nos deux solutions phares, le planning OCTIME et la plateforme de gestion des remplacements STAFFELIO, pour accélérer notre réponse aux enjeux RH des organisations avec une solution complète de gestion des effectifs. Enfin, l'IA est progressivement intégrée au cœur de notre solution pour automatiser certaines tâches, éclairer les décisions, et redonner du temps aux équipes.

Un fil rouge accompagne toujours nos innovations : l'humain doit rester au centre des décisions ! Seul le professionnel sait ce qui se joue sur le terrain, au-delà des algorithmes. La technologie aide à mieux décider, **pas à décider à la place**. Ce qui était un outil administratif devient **un levier social et stratégique**. La gestion des temps sort du strict cadre RH pour embrasser un enjeu plus vaste, celui de la **transformation du travail** : qui se veut plus agile, plus responsable, plus humaine.



Ce document est la propriété exclusive de Design RH et est protégé par le droit de la propriété intellectuelle.

Toute reproduction même partielle des contenus (textes, images, graphiques) est interdite, quel que soit le support, sauf autorisation écrite préalable de Design RH.



MY[RH]LINE

LE MÉDIA DES RESSOURCES HUMAINES