



Asys

**La solution So'Horsys
Benchmark GTA 2026**



MY[RH]LINE

Sommaire

01	Présentation synthétique	2
02	Avis technique sur la solution So'Horsys	3
03	Scoring de la solution So'Horsys	4
04	UX de la solution SO'Horsys	5
05	Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline	6

1] Présentation synthétique

Asys est un éditeur français spécialisé dans les logiciels RH, plus particulièrement dans la gestion des temps, des activités et de la planification. L'entreprise s'adresse aux organisations de toutes tailles mais se distingue notamment sur les grands comptes, les structures multi-sites, multi-filiales, ou les secteurs très réglementés (santé, collectivités, industrie). Aux côtés de sa solution phare Chronos, Asys propose également So'Horsys, un logiciel dédié aux PME et ETI, conçu pour offrir une gestion des temps plus simple et rapide à déployer. So'Horsys couvre notamment le suivi du temps de travail, le pointage, la gestion des absences et congés, ainsi que des outils de planification pour les structures avec des besoins plus limités.

La solution Chronos est quant à elle positionnée comme un outil de gestion des temps et des plannings pour les grandes organisations, capable d'absorber des contraintes multi-conventions, multi-sites et multi-statuts. Chronos propose notamment la gestion du temps de travail (pointage, badgeage, compteurs, heures supplémentaires), la gestion des absences et congés, le suivi d'activité, la planification automatique ou manuelle des ressources, ainsi que des modules de pilotage (tableaux de bord, BI, indicateurs). Asys compte plus d'1,5 million de collaborateurs utilisant ses solutions, et a déjà mené plus de 1 500 projets clients dans ce domaine.

Chiffres clés : CA 21 M€ 2024, Effectif : 200, Nombre total de clients : 1500+

2] Avis technique sur la solution So'Horsys

So'Horsys propose un cœur GTA complet : gestion des horaires, pointage, déclaratif, suivi des compteurs (RTT, repos, heures supplémentaires), traitement des absences, workflow de validation et gestion des anomalies. Le moteur de calcul couvre les règles horaires courantes des PME/ETI, avec la possibilité de gérer plusieurs cycles et conventions. Le paramétrage est simplifié par rapport à Chronos, ce qui permet une prise en main rapide tout en conservant une compatibilité avec la majorité des contextes RH.

La partie planification offre des fonctionnalités adaptées aux équipes opérationnelles : planning glissant, gestion par équipe ou unité, affectation des ressources, alertes en cas d'incompatibilité (durées maximales, repos, compétences), ainsi que des vues adaptées. La planification n'a pas le même niveau d'optimisation que celle de Chronos, mais répond efficacement aux besoins des structures recherchant un outil simple et opérant au quotidien.

Techniquement, So'Horsys s'appuie sur une architecture SaaS accessible via navigateur et compatible avec les dispositifs de pointage (badgeuse, badge dématérialisé, mobile). Les connecteurs vers les principales solutions de paie sont disponibles, avec export standardisé des variables. Les performances sont adaptées aux environnements de taille intermédiaire, et la solution est conçue pour limiter les opérations lourdes côté administrateur. En contrepartie, certaines organisations très spécifiques peuvent atteindre les limites du paramétrage, nécessitant éventuellement une montée en gamme vers Chronos. Néanmoins, So'Horsys est une solution destinée aux PME-ETI qui ont des besoins relativement sophistiqués en matière de GTA.

Points forts

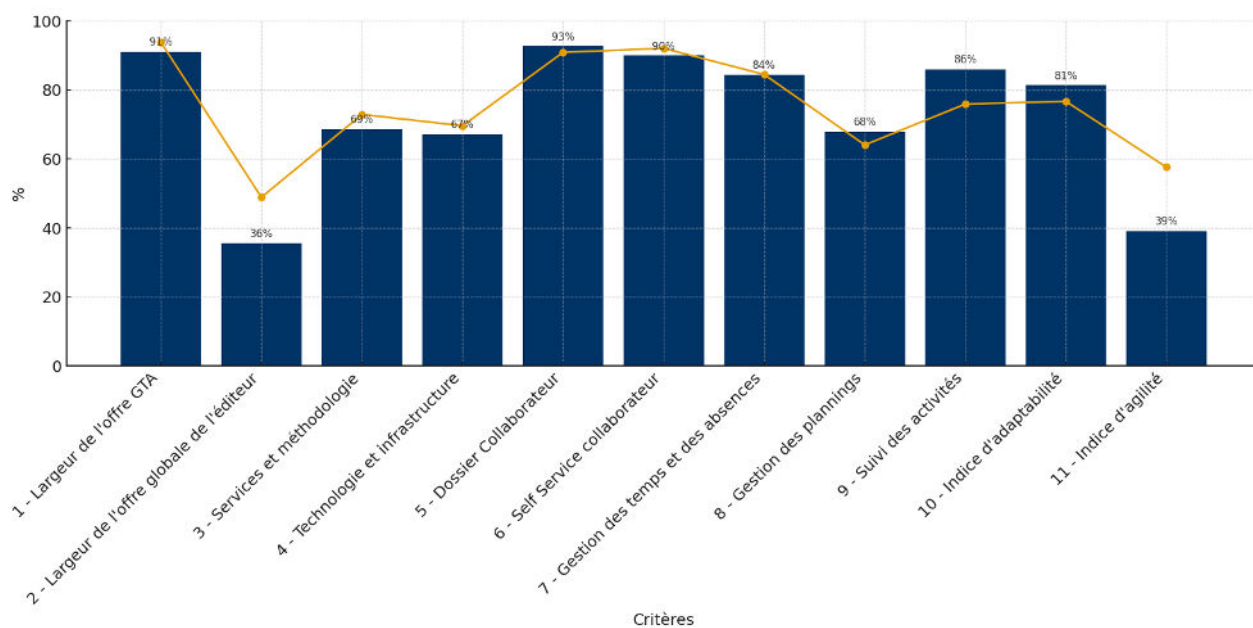
1. Solution SaaS simple, rapide à déployer et adaptée aux PME/ETI.
2. Couverture GTA complète et workflows de validation efficaces.
3. Planning opérationnel clair, ergonomique et adapté aux équipes terrain.
4. Capacité à gérer de l'analytique : par défaut, badgé, déclaré, planifié et reporting associé

Points de vigilance

1. Moteur de calcul moins avancé que Chronos : limites sur certaines règles complexes.
2. Planification moins optimisée pour les environnements très contraints.
3. La personnalisation de la solution peut devenir significative suivant la complexité réglementaire à gérer.

3] Scoring de la solution So'Horsys

Taux de couverture de la solution SO'Horsys sur 11 axes de scoring de la solution de GTA. En orange, le taux de couverture moyen des 12 solutions analysées par MyRHline dans son benchmark GTA 2026.



4] UX de la solution So'Horsys

Écrans représentatifs de la solution non fournis par l'éditeur.

5] Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline

Les tableaux ci-après reprennent l'intégralité des réponses données par Asys au questionnaire de MyRHline concernant la solution So'Horsys.



BENCHMARK SIRH – GTA – 1 – LA SOCIÉTÉ	
Société	ASYS
Grille renseignée par :	Mathieu Dechelette
Fonction :	Directeur du développement commercial
Numéro de téléphone :	01 42 84 96 00
email :	contact@asys.fr
Année de création de la société	N/C
Effectif France 2024	N/C
dont effectif dédié à la R&D GTA	N/C
dont effectif dédié au déploiement GTA	N/C
dont effectif dédié au support GTA	N/C
dont effectif dédié à la vente GTA	N/C
CA France 2024 en M€	N/C
dont CA GTA 2024 en M€	N/C
BENCHMARK SIRH – GTA – 1 – LA SOLUTION	
10. Nom de la solution de GTA analysée	So'Horsys
Année de lancement de cette solution	2000
Année de lancement en France	2000
15. Club utilisateur	
Avez-vous un club utilisateur de GTA ?	Non
Quel est le statut de ce club ?	
Combien compte-t-il de membres ?	
Nom du président du club et entreprise	
Année de création du club	
16. Vision générale - Votre solution de GTA propose-t-elle en standard des fonctionnalités :	
de gestion des temps et des absences	Oui
de self-service GTA pour les salariés et les managers (demandes d'absences, validations, planning individuel, pointage en ligne....)	Oui
de gestion manuelle des plannings	Oui
de gestion automatisée de plannings (moteur de génération et optimisation automatique de plannings)	Non
de suivi analytique des heures	Oui
de suivi des activités sur projet ou activités de production	Oui
de reporting avec un outil orienté utilisateur (intégré à la solution)	Oui
de contrôle des accès (module intégré)	Oui
de badgeage avec des pointeuses physiques (avec lecteurs de cartes)	Oui
de badgeage avec des pointeuses virtuelles (PC, tablettes, smartphones)	Oui

17. Environnement – Proposez vous en plus de votre solution de GTA :	
des fonctionnalités de paie	Oui, avec la solution d'un partenaire
des fonctionnalités de gestion des intérimaires	Oui, avec un module intégré dans une suite
des fonctionnalités de gestion de notes de frais	Oui, avec la solution d'un partenaire
des fonctionnalités de recrutement, évaluation, compétences, gestion de carrière, on boarding	Oui, avec la solution d'un partenaire
des fonctionnalités de recherche de compétences/remplacements/mutualisation de compétences	Oui, avec la solution d'un partenaire
de contrôle d'accès avec une solution dédiée	Oui, avec un module intégré dans une suite
des fonctionnalités de BI (décisionnel)	Non
autres fonctionnalités proposées par votre société en dehors de la GTA (200 c max)	

BENCHMARK SIRH – GTA 2025 – 2 – LES SERVICES	
25. Le déploiement de la solution est assuré :	
par vos propres équipes	Oui
par vos équipes en collaboration avec des cabinets de conseil SIRH le cas échéant	Oui
par un réseau de partenaires agréés	Oui
26. Vos services de déploiement sont assurés :	
100% sur site client	Non
avec un mixte sur site client et en distanciel	Oui
100% en distanciel	Non
27. Avez-vous un Plan d'Assurance Qualité	Oui
standard	Oui
basé sur un standard et personnalisable pour le projet	Oui
28 Les besoins de vos clients :	
sont analysés avec une trame standard	Oui
sont analysés avec une trame définie spécifiquement pour le client	Non
comment sont formalisés ces besoins	dans un rapport de spécifications détaillées type Word
29. Le paramétrage de la solution	
le paramétrage courant (horaires de travail, codes absences, employés,...) est effectué	par le client et l'éditeur
le paramétrage complexe (règles de calcul, interfaces, workflows) est effectué	par l'éditeur
L'aide en ligne est modifiable	n'est pas modifiable
30. Le paramétrage de la solution fait-il l'objet :	
de la création de jeux d'essai et d'un cahier de recette	Oui par le client
d'une recette applicative pour s'assurer de la conformité aux spécifications	Oui par le client et l'éditeur
d'une recette définitive avant la mise en production	Oui par le client et l'éditeur
d'une période de garantie des paramétrages effectués	Non
durée de la période de garantie des paramétrages (en mois)	

31. Reprise de données	
par qui est effectué la reprise des données ?	le client fournit les fichiers aux normes et l'éditeur les intègre dans la solution
L'éditeur prend en charge la mise en conformité des données si le client n'arrive pas à fournir des fichiers conformes	Oui en option
32. La formation et les supports de formation	
L'éditeur propose des formations en présentiel	Oui
L'éditeur propose des formations en distanciel	Oui
L'éditeur propose des modules de elearning	Oui
Combien de modules de formation sont disponibles en elearning ?	2
Les supports de formation sont personnalisables	Oui
Disposez-vous d'une certification Qualiopi ?	Oui
33. La maintenance de la solution pour la partie légale ou conventionnelle	
L'éditeur fournit les évolutions légales de sa solution dans le cadre de la maintenance (ou du loyer SaaS)	Non
L'éditeur fournit les évolutions conventionnelles de sa solution dans le cadre de la maintenance (ou du loyer SaaS)	Non
Les évolutions liées au légal ou à la convention font l'objet de prestations complémentaires payantes	Oui
Proposez-vous une offre de TMA complémentaire ?	Oui
34. Support de la solution	
Le client dispose d'un support hotline pour lui répondre en service régulier	Oui
Le client a accès à un portail client pour ouvrir des tickets	Oui
Le client a accès à un chatbot pour un diagnostic de premier niveau	Non
Délai moyen de prise en compte d'une anomalie (par un hotliner)	Moins de 3 heures
Délai moyen de résolution d'une anomalie mineure	Plus de 10 jours
Délai moyen de résolution d'une anomalie majeure	Entre 4 et 10 jours
Le support (téléphonique) est ouvert du Lundi au Vendredi en horaires de journée	Oui en standard
Le support (téléphonique) est ouvert 7 jours sur 7 en horaires de journée	Non

L'éditeur propose une formule de support téléphonique en 24/7	Non
Le support est inclus dans le loyer SaaS	Oui
35. le déploiement de votre solution pour la gestion des temps et des absences, le self-service collaborateur et l'interface avec la paie nécessite en général	
Pour une organisation privée ou publique de 50 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	de 11 à 20 jours
Pour une organisation privée ou publique de 500 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	de 21 à 50 jours
Pour une organisation privée ou publique de 5000 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	plus de 50 jours
36. 3 points forts de votre offre de service	
point fort No 1 (200 c max)	Un accompagnement adapté aux attentes du client : So'Horsys propose à la fois des interventions à l'heure mais également une offre forfaitaire permettant des demandes illimitées.
point fort No 2	Une approche packagée lors de l'élaboration du projet GTA : cela permet de répondre rapidement et efficacement aux besoins du client.
point fort No 3	

BENCHMARK SIRH – GTA – 3 – TECHNOLOGIE & INFRASTRUCTURE	
51. La solution est proposée	
aujourd'hui (pour un nouveau client) en mode	SaaS uniquement
52. En mode On Premises	
Quels sont les systèmes d'exploitation supportés (100 c max)	Windows
Quelles sont les bases de données supportées	Oracle, SQL Server
53. En mode SaaS	
Quels sont les hébergeurs de votre solution ? (100 c max)	Oracle Cloud Infrastructure
Proposez vous un hébergement sur un cloud souverain ? (hébergement en France)	Non
Cet hébergement est-il certifié Secnum	Oui
Votre solution est-elle multi-tenant ?	Non
Votre solution permet-elle la création d'une instance dédiée à un client ?	Oui en option
54. Historiques	
Quelle est la durée maximum d'historisation de données permise par votre solution (en nombre de mois)	120
Quelle est la durée d'historisation des données proposée en standard dans votre contrat SaaS (en nombre de mois)	60
Les données en dehors de l'historique courant peuvent-elles être stockées dans un infocentre en standard ?	Non
Cet infocentre est-il consultable par l'utilisateur avec des fonctions standard de l'application ?	Non
55. Connexions	
Votre solution permet elle d'importer des fichiers csv, txt, xls pour l'initialisation des données ?	Oui
A-t-elle des points d'entrée normalisés pour la reprise des données d'une solution existante ?	Oui
Votre solution propose-t-elle des outils paramétrables par l'utilisateur pour l'import-export de données ?	Oui
Votre solution permet-elle à l'utilisateur d'exporter des données vers MS Office Excel/Open Office/Google Sheets ?	Oui

Votre solution est-elle interfacée avec des annuaires électroniques ?	Oui
Précisez lesquels (100 c max)	Outlook, export ICS,...
Votre solution dispose-t-elle de points d'entrée et sortie normalisés pour communiquer :	
avec des badgeuses autres que les vôtres ?	Oui
avec un système de contrôle d'accès dédié ?	Oui
avec un logiciel de gestion des identités (IAM) ?	Oui
avec un logiciel de gestion des badges ?	Oui
Votre solution dispose-t-elle d'un outil de planification des interfaces (ordonnanceur) ?	Oui
L'exécution des interfaces est-elle historisée et tracée dans des logs ?	Oui
Est-il possible d'annuler les éléments importés par lot ? (en cas d'erreur)	Non
57. En dehors du Français, en quelles autres langues votre application est-elle traduite ?	
Anglais?	Oui totalement
Allemand ?	Oui totalement
Flamand ?	Oui totalement
Espagnol ?	Oui totalement
Italien ?	Oui totalement
Précisez les autres langues (100 c max)	Sur demande
58. Quels sont les différentes aides proposées par votre solution ?	
Votre solution dispose-t-elle d'une aide en ligne	Oui
L'aide en ligne est-elle personnalisable par l'éditeur ou l'administrateur ?	Non
L'aide en ligne est-elle personnalisable par l'utilisateur ?	Non
Votre solution dispose-t-elle d'un chatbot ?	Non
59. Sécurité IT de votre solution	
Avez-vous en interne un RSSI ou référent sécurité IT ?	Oui
Soumettez-vous chaque version à des analyses SAST / DAST automatisées ?	Non
Soumettez-vous chaque version à une revue de code ?	Oui
Si oui, quel taux de couverture atteignez-vous ?	100%
Soumettez-vous votre solution à des tests d'intrusion externes ? (peer review)	Oui
Vos tests automatisés couvrent-ils l'ensemble des risques OWASP Top 10 (2023) ?	Non
Surveillez-vous les CVE et déployez-vous les correctifs sur vos bibliothèques tierces ?	Oui

Y-a-t-il une gestion des accès par authentification forte (SSO, MFA) ?	Oui
Les données sont-elles chiffrées en transit ?	Oui
En particulier, les communications avec les badgeuses sont-elles chiffrées ?	Oui
Les données sont-elles chiffrées au repos ?	Oui
Fournissez-vous des paramètres secure-by-default (ex: changement des mots de passe par défaut...)	Oui
Les fichiers logs de la solution peuvent-ils être exportés vers un agrégateur (SIEM) ?	Non
Ce journal peut-il être centralisé ?	Non
Votre solution est-elle conforme au référentiel ISO 27001 ?	Non
Votre solution est-elle conforme au référentiel ISO 27701 ?	Non
Fournissez-vous un rapport SOC 2 ?	Non
60 . UX de votre solution	
Le self-service manager/utilisateur est-il utilisable sur PC et tablette et Smartphone ?	oui totalement
Votre solution est-elle responsive design ?	oui partiellement
A combien estimez-vous la compatibilité de votre solution au RGAA ?	
Faites-vous tester votre logiciel par des personnes en situation de handicap ?	Non
Avez-vous un processus d'A/B Testing ou d'analyse comportementale ?	Non
Utilisez-vous une méthode UX connue pour vos projets (Design Thinking, UCD, Lean UX....) ?	Non
Laquelle ? (100 c max)	
Collaborez-vous avec des UX designers (internes ou externes) ?	Oui
Disposez-vous de personas ?	Oui
Utilisez vous des indicateurs pour mesurer la qualité de l'UX ?	Non
Lesquels ?	
A quelle fréquence effectuez-vous des audits UX ?	moins d'une fois par an
L'utilisateur peut aménager son espace de travail (favoris, widgets, raccourcis...) pour plus de confort ?	Oui
61. Environnements	
Proposez-vous un environnement de test à votre client ?	Oui inclus en standard
Proposez-vous un environnement de recette ?	Oui en option
Proposez-vous un environnement de formation ?	Oui en option
62. Reporting	

Votre solution dispose-t-elle d'un module de reporting orienté utilisateur ?	Oui en option
Ce module est-il accessible	à l'administrateur et à l'éditeur
Les managers peuvent-ils créer de nouveaux rapports ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format pdf ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format Excel ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format Word ?	Oui
Proposez-vous une solution tierce de BI ?	Non
Laquelle ? (100 c max)	
La description des données de votre solution pour la BI est-elle fournie ?	Non
63. 3 points forts de votre environnement IT	
point fort No 1 (200 c max)	Innovation continue : déploiement automatique des nouveautés tous les 15 jours
point fort No 2	Performance SaaS : qualité et robustesse de notre infrastructure, capable de gérer des environnements complexes.
point fort No 3	Sécurité et fiabilité : données hébergées en France sur l'infrastructure sécurisée d'Oracle.

BENCHMARK SIRH – GTA – DOSSIER COLLABORATEUR	
70. La solution permet-elle de gérer dans une même instance des organisations	
Multi-sociétés	Oui
Multi-établissements	Oui
Multi Conventions collectives	Oui
71. La solution permet-elle de gérer différentes populations ?	
Salariés	Oui
Mandataires	Oui
Stagiaires	Oui
Intérimaires	Oui
Prestataires	Oui
Autre (veuillez préciser) (100 c max)	
72. La solution permet	
la création et la gestion locale du dossier collaborateur	Oui
l'import du dossier depuis un système tiers (paie, GRH)	Oui
72. En cas d'import depuis la paie ou la GRH, la solution permet par interface	
la création initiale du dossier collaborateur	Oui
la modification du dossier	Oui
la suppression ou la clôture du dossier	Oui
73. Suppression d'un salarié	
La solution permet de supprimer le dossier collaborateur et tout son historique	Oui
La solution permet de clôturer un collaborateur et de conserver son historique	Oui
74. Gestion du matricule	
Le matricule peut-être généré manuellement par l'utilisateur	Oui
Le matricule peut-être généré automatiquement par le logiciel	Oui
Le matricule peut-etre importé depuis la paie	Oui
Le matricule a une longueur maximum de (en nombre de caractères)	20
Le matricule peut-etre géré en	Alphanumérique
75. La solution permet-elle de gérer les spécificités contractuelles suivantes ?	
Contrats successifs sans interruptions	Oui
Contrats successifs avec interruptions	Oui
Contrats simultanés	Non

76. La solution permet-elle la saisie anticipée de données contractuelles ?	Oui
77. La solution contient-elle en standard les informations suivantes ?	
Dates de contrats	Oui
Type de contrat (CDI, CDD, détaché, ...)	Oui
Motif de recours en cas de CDD/intérim	Oui
Emploi	Oui
Section analytique / Centre de coût	Oui
Classification (Niveau, échelon, coefficient,)	Oui
Affectation (établissement, département, services,)	Oui
Catégorie socio-professionnelle	Oui
Quotité de temps de travail	Oui
78. La solution permet-elle	
de créer par paramétrage des champs complémentaires dans le dossier collaborateur ?	Oui
de leur associer des listes de valeurs et de contrôle ?	Oui
ces champs sont-ils accessibles dans des filtres de sélection comme les champs standards ?	Oui
79. La gestion des populations	
La solution permet de rattacher un salarié à une structure hiérarchique ?	Oui
Ce rattachement peut être anticipé ?	Oui
Cette structure hiérarchique a combien de niveaux possibles (ex: société, site, service, équipe....) ?	9
La solution permet de limiter l'accès des utilisateurs à certaines structures hiérarchiques ?	Oui
La solution permet de créer des groupes de salariés avec des filtres mutli-critères ?	Oui
La solution permet de donner des accès aux utilisateurs sur ces groupes ?	Oui
La solution permet de limiter l'accès des utilisateurs dans le temps ?	Non
La solution permet de limiter l'accès des utilisateurs à un partie de l'historique (dans le temps) ?	Non
80. 3 points forts de votre dossier collaborateur	
point fort No 1 (200 c max)	Interopérabilité du dossier collaborateur : alimentation en écriture et consultation en lecture via API.

point fort No 2	Personnalisation par profil : configuration dynamique des éléments (visibilité, état, valeurs par défaut, masques de saisie), avec soumission des modifications à un workflow de validation.
point fort No 3	Disposition d'un annuaire collaborateur : accès rapide aux données personnelles, navigation optimisée, création dynamique de populations et filtrage par compteurs.

BENCHMARK SIRH – GTA 2025 – 5 – SELF-SERVICE	
90. Fonctionnalités de votre module self-service pour les collaborateurs	
votre solution permet-elle à un collaborateur ?	
de pointer sur PC, tablette, smartphone ?	Oui
de saisir des corrections de pointage (en cas d'oubli) ?	Oui
de consulter ses données individuelles, compteurs, soldes de congés...?	Oui
de faire des demandes d'absences, de congés, de RTT... ?	Oui
de faire des demandes/déclarations pour des motifs sociaux (CSE, syndicats....) ?	Oui
de faire des déclarations de jours ou heures travaillés (forfait jour et forfait heure)	Oui
de faire des demandes d'action pour le service RH (ex: choix de paiement ou de récupération d'HS, correction de pointage, alimentation CET...)	Oui
de consulter son planning de travail ?	Oui
de consulter le planning de travail de son service ?	Oui
de consulter le statut d'avancement de ses demandes ? (congés, RTT, paiement d'HS....)	Oui
de consulter des anomalies/alertes le concernant ?	Oui
de modifier certaines de ses données administratives (son adresse, son téléphone....) ?	Oui
d'exprimer des demandes sur des contraintes personnelles (plages de travail souhaitées, modifications de planning...)?	Oui
d'alerter son manager sur des dépassements d'heures excessifs (cadres au forfait jour) ?	Oui
Décrivez les autres fonctionnalités proposées par votre self service (100 c. max)	Liens externes, notes, GED, consultation des pointages, accès rapports
91. Workflows	
La solution dispose-t-elle de workflows standards pour les fonctions courantes (demandes de congés, RTT, récupération....)	Oui
Ces workflows peuvent-ils être modifiés ?	Oui
Est-il possible de créer d'autres workflows ?	Oui

Qui peut créer ou modifier des workflows ?	l'éditeur
Est-il possible de définir des profils d'utilisateurs de workflows ?	Oui
Un workflow peut-il être réservé à certains profils, populations ou certains salariés ?	Oui
Combien de niveaux de validation peuvent-ils être définis pour un workflow donné ?	4
Les demandes, validations, corrections faites sur une opération d'un workflow sont-elles tracées ? (auteur, date et heure)	Oui
Ces actions sont-elles consultables par l'utilisateur ?	Oui, dans un écran de l'application
Une délégation temporaire de droit à un workflow est-elle possible en cas d'absence d'un valideur (ex: validation de congés payés) ?	Oui
Les workflows de la GTA peuvent-ils être intégrés et appelés depuis un portail RH d'entreprise ?	Non
92. 3 points forts de votre solution self-service GTA	
point fort No 1 (200 c max)	Tableau de bord collaborateur personnalisable : vignettes modulables et indicateurs entièrement paramétrables selon les besoins.
point fort No 2	Solution 100 % responsive : accès complet aux fonctionnalités depuis tous types de terminaux, en situation de mobilité.
point fort No 3	Gestion étendue des demandes : au-delà des absences, So'Horsys prend en charge les demandes d'acompte, d'heures supp, de missions, de modification des données personnelles, d'horaires, etc.

BENCHMARK SIRH – GTA – 6 – GESTION DES TEMPS ET DES ABSENCES

110. le paramétrage des horaires de travail	
La solution permet-elle de gérer	
des journées types de travail (des profils) ?	Oui
des semaines types de travail ?	Oui
des cycles de semaines (2x8, 3x8, ...) ?	Oui
des cycles de journées ? (pour du 5x8 par ex)	Oui
des horaires de fin de semaine (VSD, SD) ?	Oui
des horaires créés à la volée sous forme de plages début-fin et non enregistrés en temps qu'horaires types ?	Oui
111. affectation des horaires de travail	
des horaires automatiques sont-ils possibles (i.e. le premier pointage du jour affecte l'horaire du jour) ?	Oui
les horaires de travail peuvent-ils être réservés à certaines populations ?	Oui
les horaires de travail peuvent-ils être affectés de façon collective ? (un groupe, une sélection de salariés...)	Oui
les horaires de travail peuvent-ils être affectés de façon individuelle ?	Oui
un collaborateur prend-il par défaut l'horaire de travail de son groupe/structure de rattachement ?	Non
un changement de l'horaire prévu est-il tracé ? (auteur, date et heure)	Oui
cette modification est-elle consultable	Oui, dans un écran de l'application
112. le pointage physique	
votre solution permet le pointage sur des badgeuses physiques ? (avec badge)	Oui
vos badgeuses physiques mémorisent-elles les pointages en cas d'arrêt du serveur ?	Oui
sont-elles équipées d'une batterie de secours en cas de panne électrique ?	Oui en standard
Décrivez quels types de connexion sont possibles en standard ? (RJ45, WIFI, GPRS....)	RJ45, WIFI, GPRS
est-il possible d'afficher un message au salarié quand il badge ?	Oui
le salarié peut-il consulter ses compteurs sur la badgeuse ?	Oui
le salarié peut-il faire des demandes sur la badgeuse (congrés par exemple) ?	Non

le salarié peut-il consulter son planning individuel sur la badgeuse ?	Non
quel est l'identifiant utilisé pour le badge ?	le numéro de série du badge
les badgeuses sont-elles configurables et administrables à distance ?	Oui
les badgeuses sont-elles supervisées en temps réel (état des connexions, statut...) ?	Oui
113. le pointage virtuel	
votre solution permet le pointage sur PC, tablette, smartphone ?	Oui
précisez comment s'identifie le salarié ?	saisie d'un code
est-il possible d'afficher un message au salarié quand il badge ?	Oui
le salarié peut-il consulter ses compteurs sur la badgeuse virtuelle ?	Oui
le badgeage sur smartphone peut-il être géolocalisé ?	Non
114. la gestion du pointage	
le pointage est-il recadré automatiquement suivant l'horaire théorique de travail ? (fonction des plages de présence)	Oui
le lieu de pointage (numéro ou code badgeuse) est-il consultable ?	Oui
la modification du pointage par un administrateur est-elle tracée ? (auteur, date et heure)	Oui
cette modification est-elle consultable ?	Oui, dans un écran de l'application
est-il possible de supprimer physiquement un pointage réel d'un collaborateur ?	Non
115. la codification des absences	
la solution est-elle livrée avec une codification standard des motifs d'absence (au moins les plus courantes: CP, RTT, maladie,...) ?	Oui
les motifs d'absence standards peuvent-ils être modifiés par l'utilisateur ?	Oui
est-il possible d'ajouter d'autres codes absences ?	Oui
qui peut ajouter d'autres codes absences ?	l'utilisateur et l'éditeur
l'utilisation d'un motif d'absence peut-elle être réservée à certains profils d'utilisateurs (ex: au service paie, à certains niveaux de management...) ?	Oui
peut-on définir les jours d'application d'un motif absence (ouvré, ouvrable, dimanche, férié)	Oui
les durées possibles d'un motif d'absence peuvent-elle être paramétrées (par journée complète, demi-journée, durée...) ?	Oui

116. la gestion des absences	
les absences peuvent-elles être saisies collectivement (pour une société, un site, un groupe de salariés...) ?	Oui
la modification d'une absence est-elle tracée ? (auteur, date et heure)	Oui
cette modification est-elle consultable ?	Oui, dans un écran de l'application
une absence peut-elle être saisie dans le passé et le futur en une seule opération (ex: maladie) ?	Oui
si cette absence concerne un droit, le contrôle du solde est-il fait en temps réel ? (droit à CP, enfant malade, délégation....) ?	Oui
est-il possible de définir un calendrier des fériés ?	Oui
est-il possible de définir d'autres calendriers d'absences ?	Oui
votre solution permet-elle le calcul des droits sur certains motifs d'absence (congrés payés, ancienneté, RTT...) ?	Oui
Si oui, le calcul peut-il être différent suivant les sociétés, sites, directions... ?	Oui
votre solution permet-elle le suivi de ces droits (total pris à date, solde) ?	Oui
votre solution permet-elle le suivi anticipé de ces droits (total pris, prévu, solde prévisionnel) ?	Oui
votre solution permet-elle le suivi des reliquats sur plusieurs périodes (ex: A, A-1, A-2) ?	Oui
117. le réglementaire	
votre solution est-elle livrée avec un paramétrage et des règles de calcul couvrant le légal (au sens code du travail) ?	Oui
proposez-vous en standard un paramétrage pour certaines conventions collectives ?	Non
pouvez-vous citer les conventions collectives que vous proposez le plus souvent (en standard) ?	
comment gérez vous les besoins réglementaires spécifiques du client (i.e non couverts par votre solution) ?	par paramétrage de règles de calcul
118. la gestion des compteurs	
votre solution gère-t-elle de base les compteurs suivants ?	
le débit-crédit (horaire variable)	Oui
le temps de présence (jour et cumuls périodiques)	Oui
le temps de travail effectif (jour et cumuls périodiques)	Oui

les forfaits en jours	Oui
les forfaits en heures	Oui
les temps de pause	Oui
les heures de nuit	Oui
les heures de dimanche et férié	Oui
les heures supplémentaires	Oui
les heures à récupérer	Oui
les heures annualisées	Oui
les primes de panier ou autres primes liées à un horaire	Oui
les tickets restaurants	Oui
les droits à congés payés	Oui
les droits à congés d'ancienneté (séparément des congés légaux)	Oui
les droits à RTT	Oui
les soldes et reliquats sur ces droits	Oui
les droits à mandats sociaux (CSE, syndicats....)	Oui
le CET	Oui
le suivi de la pénibilité (au sens du compte pénibilité)	Oui
les primes liées aux affectations et activité (ex: salissure, froidure, déplacement,...)	Oui
si ces compteurs ne sont pas gérés de base, la solution permet-elle de les gérer en option ?	Oui
si oui, comment ?	par paramétrage de règles de calcul
119. la mise à jour des compteurs	
après une mise à jour ou une correction, les compteurs sont recalculés automatiquement	Oui
des calculs dans le futur sont-ils possibles ? (ex: simuler le cumul annuel des heures d'un salarié)	Oui
les recalculs peuvent-ils être effectués sur une période déjà transmises en paie ?	Oui
les écarts peuvent-ils être générés sur la période de paie suivante (rappels de salaire par ex.) ?	Oui
la solution permet-elle la remise à zéro des compteurs à des périodicités différentes (ex: cumuls, congés payés, RTT, annualisation....)	Oui
est-il possible d'intervenir manuellement sur le résultat d'un compteur ?	Oui
cette action est-elle tracée et consultable ?	Oui
120. la gestion des anomalies	
la solution gère-t-elle de base les anomalies par rapport au légal ?	Oui
la solution gère-t-elle de base les anomalies par rapport au conventionnel ?	Non

la solution peut-elle gérer les anomalies par rapport à l'accord d'entreprise du client ou son cadre spécifique ?	Oui
la solution permet-elle de distinguer différents niveaux d'anomalie (ex: à corriger obligatoirement, alerte, information mineure) ?	Oui
le client peut-il sélectionner celles qu'il veut suivre ?	Non
le client peut-il ajouter d'autres types d'anomalies ?	
est-il possible de réserver la gestion de certaines anomalies à certains profils d'utilisateurs ? (ex: au service paie)	
les anomalies sont-elles historisées même après correction ?	Non
121. Connexions	
Quels sont les 5 logiciels de paie avec lesquels vous vous interfacez le plus souvent ? (100 c max)	Silae, Cegid, Sage, Cegedim, ADP
Comment sont mis en place ces interfaces	par paramétrage d'un outil d'import-export vers la paie
Quand vous n'êtes pas en mesure de proposer un interface standardisé avec la paie, comment procédez-vous ?	par développement spécifique éditeur
Proposez vous des interfaces standardisés avec des logiciels de gestion des intérimaires ?	Non
Lesquels ?	
Votre solution dispose-t-elle de points d'entrée normalisés pour la reprise des données d'une solution existante ?	Oui
pour reprendre des pointages ?	Oui
pour reprendre des absences ?	Oui
pour reprendre des compteurs de temps (ex: des cumuls ou des soldes) ?	Oui
122. 3 points forts de votre solution de gestion des temps et des absences	
point fort No 1 (200 c max)	Équilibre ergonomie / richesse fonctionnelle : solution intuitive, facile à utiliser, offrant une large couverture fonctionnelle et capable de gérer une forte complexité réglementaire.

point fort No 2	Gestion avancée de la complexité : aucun plafond sur le nombre de compteurs ou de règles, permettant de gérer facilement le multi-société, le multi-réglementaire, et les organisations complexes.
point fort No 3	Gestion analytique complète : badgeage, déclaration, pré-alimentation, planification et pilotage avec reportings personnalisables.

BENCHMARK SIRH – GTA – 7 – GESTION DES TEMPS ET DES PLANNINGS	
200. La solution permet-elle la gestion de la planification ?	Oui
C'est un module intégré de notre solution	Oui
C'est un autre logiciel de notre gamme	Non
Nous traitons ce besoin avec la solution d'un partenaire	Non
Quelle est la solution partenaire ?	
Quels sont les secteurs que vous adressez particulièrement ? (100 c max)	
201. Importation / Gestion de la charge	
la solution permet-elle d'importer une charge prévisionnelle (CA, nombre de clients, nombre d'articles, nombre de couverts..) à partir d'une autre solution métier ?	Oui
la solution permet-elle d'importer un besoin en nombre de personnes par compétence et par maille de temps ?	Oui
cet import peut se faire par fichier (csc, txt, xls...) ?	Oui
cet import peut se faire par webservices et/ou connecteurs certifiés ?	Oui
en cas d'import d'une charge prévisionnelle (CA attendu, nombre de repas, nombre de clients, nombre d'articles,...), l'outil dispose-t-il d'un module pour la convertir en besoins en personnes par compétence et maille de temps ?	Oui
le besoin en personnes/compétences/maille de temps peut-il être saisi directement dans l'application ?	Oui
le besoin peut-il être exprimé de façon macro à la semaine (semaine haute, moyenne, basse par ex.) ?	Non
le besoin peut-il être exprimé par jour ou poste horaire (ex: équipe) ?	Oui
le besoin peut-il être exprimé par heure ?	Oui
le besoin peut-il être exprimé par plages horaires ? (début-fin)	Oui
si oui, combien de plages (ou vacations) sont possibles par jour ?	1440
quelle est la maille minimale de temps pour exprimer le besoin ?	la minute
les besoins utilisés pour élaborer le planning sont-ils historisés ?	Oui

la solution propose-t-elle des outils pour aider l'utilisateur à améliorer la qualité des prévisions ?	Non
la solution propose-t-elle des outils pour détecter des besoins exprimés incohérents ?	Non
la solution permet-elle de consolider les besoins à différents niveaux d'arborescence ?	Non
202. gestion des compétences	
la solution permet-elle de gérer les compétences ou qualifications des salariés ?	Oui
ces compétences peuvent-elles être importées depuis un système externe (ex: GRH) ?	Oui
est-il possible de hiérarchiser les compétences d'un salarié ?	Oui
est-il possible d'indiquer une notion de performance ou de niveau de contribution pour chacune des compétences d'un salarié ?	Non
la solution gère-t-elle les pertes de compétences ?	Oui
les managers et planificateurs ont-ils une visibilité sur les compétences ?	Oui
203. typologie de planning	
la solution gère-t-elle les méthodes de planification suivantes ?	Oui
la planification d'horaires cycliques (cycles de semaines ou journées par ex.) ?	Oui
la planification basée sur une bibliothèque d'horaires pré-affectés?	Oui
la planification basée sur des modèles types (ex:semaines ou journées hautes/basses/moyennes) ?	Oui
la planification avec une saisie manuelle ?	Oui
la planification avec un moteur d'optimisation sous contraintes ?	Non
la planification avec un outil d'IA ?	Non
est-il possible de combiner plusieurs méthodes ?	Oui
204. gestion courante du planning	
la solution permet-elle de dupliquer un planning d'une période sur un autre ?	Oui
est-ce obligatoirement le dernier planning réalisé qui est dupliqué ?	Non
il est possible de dupliquer un planning pour un mois complet ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning pour une semaine ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning de date à date ?	Oui

il est possible de dupliquer un planning pour toute la structure de planification ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning pour une structure ou une sélection de salariés ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning pour un seul salarié ?	Oui
il est possible de copier-coller le planning d'une personne sur une autre ?	Oui
l'écran de gestion du planning permet des affichages sur différentes périodes :	
au mois	Oui
à la semaine	Oui
à la journée	Oui
de date à date	Oui
à l'heure ou mailles plus fines	Oui
l'affichage du planning collectif permet un zoom vers le planning individuel ?	Oui
le planning met en évidence les écarts entre besoins et ressources sur les mailles de temps gérées ?	Oui
la visualisation des écarts peut se faire sur différents critères ?	Non
en cas d'écart, le logiciel propose-t-il une aide à la recherche de solution interne ?	Non
en cas d'écart, le logiciel propose-t-il une aide à la recherche de solution externe ?	Non
la gestion de planning tient-t-elle compte automatiquement des absences prévues dans la GTA pour la période ?	Oui
la gestion de planning tient-elle compte des dates de fin de contrat ? (CDD, intérim)	Oui
la gestion de planning tient-elle compte des fins de compétences ?	Oui
la solution contrôle le respect des règles du travail (légal, contractuel) ?	Oui
des messages d'alertes sont-ils émis au planificateur :	Oui
en particulier si des compétences ne sont pas respectées ?	Oui
si des règles de gestion des temps ne sont pas respectées ?	Oui
d'autres messages d'alertes peuvent-ils être définis ?	Oui
le planificateur peut-il forcer ces alertes ?	Oui
le planning permet de visualiser les temps planifiés et les temps réellement effectués ?	Oui
le collaborateur peut-il modifier son propre planning ?	Oui

le collaborateur peut-il exprimer des préférences ou contraintes personnelles ?	Non
205. planification sous contraintes	
lors du déploiement qui effectue le paramétrage des contraintes ?	l'éditeur
la solution propose-t-elle un jeu de contraintes type suivant le secteur d'activité ?	Non
la solution permet-elle d'ajouter des contraintes pour un cas particulier ?	Oui
est-il possible de hiérarchiser les contraintes ?	Non
est-il possible de définir des contraintes inviolables et d'autres souples ?	Oui
la solution distingue-t-elle les tâches synchrones (ex: face au client) et asynchrones (ex: un volume d'heures à faire sur une tâche pendant la journée) ?	Non
la solution gère-t-elle la polyvalence des collaborateurs ?	Oui
la solution émet-elle des alertes à l'utilisateur en cas de non respect de contraintes ?	Oui
la solution permet-elle de visualiser de façon détaillée les contraintes non respectées ?	Oui
la solution tient compte des préférences des collaborateurs sur leurs horaires ou plages de travail ?	Non
le moteur prend-il en compte une notion de pénibilité sur les postes travaillés ?	Non
est-il possible de relancer l'exécution du moteur de planification plusieurs fois ?	Non
est-il d'exécuter le moteur sur une partie seulement du planning (une population, une période) ?	Non
206. Diffusion du planning	
la solution permet-elle de gérer différents états du planning (ex: mode brouillon, mode validé, mode diffusé) ?	
le planning peut-il être imprimé ?	Oui
peut-il être exporté vers Excel ?	Oui
le collaborateur peut-il consulter le planning détaillé dans le self-service ?	Oui
en particulier sur son smartphone ?	Oui
peut-il demander en ligne un changement de poste ou d'affectation ?	Oui
les modifications de planning peuvent-elle être envoyées par SMS ?	Non
le planning peut-il être historisé ?	Oui

206. 3 points forts de votre solution de gestion des plannings	
point fort No 1 (200 c max)	Paramétrage flexible du planning : affichage modulable, du plus simple au plus détaillé, selon les besoins.
point fort No 2	Outil d'aide à la décision : accès en temps réel à des informations à jour, incluant compteurs individuels et indicateurs métiers (productivité, CA, fréquentation, etc.).
point fort No 3	

BENCHMARK SIRH – GTA – 8 – SUIVI DES ACTIVITÉS	
220. La solution permet-elle le suivi des activités ?	Oui
C'est un module de notre solution	Oui
Nous traitons ce besoin avec la solution d'un partenaire	Non
Quelle est la solution partenaire ?	
221. suivi comptable des activités / suivi analytique	
la solution permet de rattacher par défaut un salarié à une section ou centre de coût ?	Oui
les temps de présence du salarié sont affectés par défaut à cette section ou centre de coût ?	Oui
il est possible de saisir des imputations analytiques différentes à la main ?	Oui
la solution propose une saisie collective des imputations de temps ?	Oui
la solution propose un workflow de validation des imputations de temps ?	Oui
la solution propose un export des temps imputés vers une compta analytique, un ERP... ?	Oui
la solution propose un reporting des temps imputés ?	Oui
222. suivi des temps passés sur des activités de production	
la solution permet aux opérateurs de saisir leurs temps passés sur des activités de production ?	Oui
la solution permet aux opérateurs de saisir d'autres données d'activité (numéro d'OF, machine, lot,...) ?	Oui
cette saisie peut se faire sur PC ?	Oui
cette saisie peut se faire sur des terminaux industriels ?	Oui
cette saisie peut se faire sur des terminaux portables ?	Oui
la saisie des informations peut se faire par code-barres ? (numéro d'OF,lot, machine... ?)	Oui
l'opérateur peut s'identifier par son badge ?	Oui
la saisie des données est adaptable aux besoins de l'utilisateur ?	Oui

les transactions de saisie de données d'activité utilisées par les opérateurs sont personnalisables ?	Non
Est-il possible d'ajouter d'autres type de transaction de saisie ?	Non
la solution propose une supervision en temps réel de l'activité des opérateurs ?	Non
la solution propose une comparaison du temps de présence et du temps d'activité ?	Oui
la solution propose une comparaison temps prévu/temps passé pour l'activité ?	Non
la solution propose des fonctions de correction par les managers des données saisies ?	Oui
la solution propose un reporting complet des activités par opérateur ?	Oui
la solution propose une traçabilité complète pour une activité (un OF, une machine...) ?	Oui
la solution dispose d'un import de données à partir d'un ERP ou MES (import des OF, opérations,...)	Oui
la solution permet l'export des temps de production vers un ERP ou un MES ?	Oui
223. suivi des temps passés sur des activités de projet, R&D, affaires....(timesheet)	
la solution permet aux collaborateurs de saisir leurs temps passés sur des projets, tâches, affaires,	Oui
cette saisie peut se faire sur PC ?	Oui
cette saisie peut se faire sur smartphone ?	Oui
les formulaires de saisie des activités (timesheet) sont personnalisables ?	Oui
l'arborescence de saisie d'une activité peut avoir plusieurs niveaux (ex: projet/lot/tâche) ?	Oui
combien de niveaux d'imputations sont possibles ?	4
Il existe un workflow pour visualiser, modifier, valider les activités saisies par les collaborateurs ?	Oui
la solution propose une comparaison du temps de présence et du temps imputé du collaborateur ?	Oui
la solution propose une comparaison temps prévu/temps passé pour l'activité ?	Non
la solution propose un reporting complet des activités par collaborateur ?	Oui

la solution propose un reporting multicritère des activités (ex: par projet, affaire, tâche, par équipe...?)	Oui
la solution dispose d'un import de données à partir d'un ERP ou d'une gestion de projet (import des numéros de projet, des tâches,...)	Oui
la solution permet l'export des temps imputés vers un ERP ou une gestion de projet ?	Oui
224. 3 points forts de votre solution de suivi des activités	
point fort No 1 (200 c max)	Multiplés modes de collecte : badgeuse physique (avec ou sans douchette code-barres), badgeuse virtuelle, saisie sur PC ou smartphone, import via fichier ou API.
point fort No 2	Reporting 100 % personnalisable : exploitation et extraction des données analytiques adaptées aux besoins spécifiques du client.
point fort No 3	Échange de données fluide : l'analytique peut être alimenté et consulté via API.

En savoir plus sur la solution : <https://www.asys.fr/sohorsys>



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