



Eurécia

La solution Eurécia SIRH
Benchmark GTA 2026



MY[RH]LINE

Sommaire

01	Présentation synthétique	2
02	Avis technique sur la solution Eurécia SIRH	3
03	Scoring de la solution Eurécia SIRH	4
04	UX de la solution Eurécia SIRH	5
05	Témoignage client	8
06	Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline	10



1] Présentation synthétique

Eurécia est un éditeur français de solutions RH en mode SaaS, fondé dans les années 2000 et orienté vers les PME, ETI et organisations recherchant un SIRH simple, modulaire et rapide à déployer. L'entreprise propose une suite couvrant les congés et absences, la gestion des temps, les notes de frais, le recrutement, la formation, le pilotage RH et l'administration du personnel. Son positionnement repose sur l'ergonomie, la simplicité d'utilisation, la modularité et une mise en œuvre accessible sans lourds projets techniques. Eurécia adresse principalement les entreprises de 20 à 1 000 salariés, tous secteurs confondus, et revendique plusieurs milliers de clients ainsi qu'une forte croissance depuis sa création. La solution, entièrement cloud, met l'accent sur l'automatisation des processus, la réduction des tâches administratives et l'amélioration de l'expérience collaborateur.

[*Chiffres clés* : **CA : 21,5 M€ 2024 • Effectif : 230 • Nombre total de clients : 4000**]

2] Avis technique sur la solution Eurécia SIRH

Eurécia propose un module de gestion des temps et activités orienté simplicité et usage collaboratif. Il couvre la saisie des temps, les feuilles d'activité, le suivi des heures (présence, télétravail, forfait jours), les heures supplémentaires, la gestion des anomalies et le suivi des compteurs. Le système de workflow gère les validations par les managers et permet l'automatisation de nombreuses règles courantes (horaires variables, temps partiel, modulation simple). L'approche est centrée sur une gestion déclarative plutôt que sur un moteur de calcul complexe, ce qui favorise la rapidité d'usage mais peut limiter la capacité à gérer des règles très spécifiques ou multi-conventions.

La partie planification répond aux besoins des PME et ETI : création de plannings d'équipe, gestion des absences, visualisation des disponibilités, affectations simples des ressources et alertes de cohérence. Les vues calendaires sont claires et adaptées à un usage quotidien. La solution ne vise toutefois pas les environnements nécessitant une optimisation avancée des plannings ou des contraintes fortes (multi-sites complexes, prévisions de charge, optimisation algorithmique).

Techniquement, Eurécia repose sur une architecture SaaS robuste, accessible sur tous supports et intégrée nativement à l'ensemble de la suite RH de l'éditeur. Les connecteurs vers les paies les plus courantes existent, et l'API permet l'échange de données avec des systèmes tiers. La solution étant standardisée, la mise en œuvre est rapide et maîtrisée. En contrepartie, les possibilités de personnalisation avancée sont limitées, et certaines organisations nécessitant un paramétrage complexe pourraient atteindre les limites du modèle SaaS standard.

Points forts

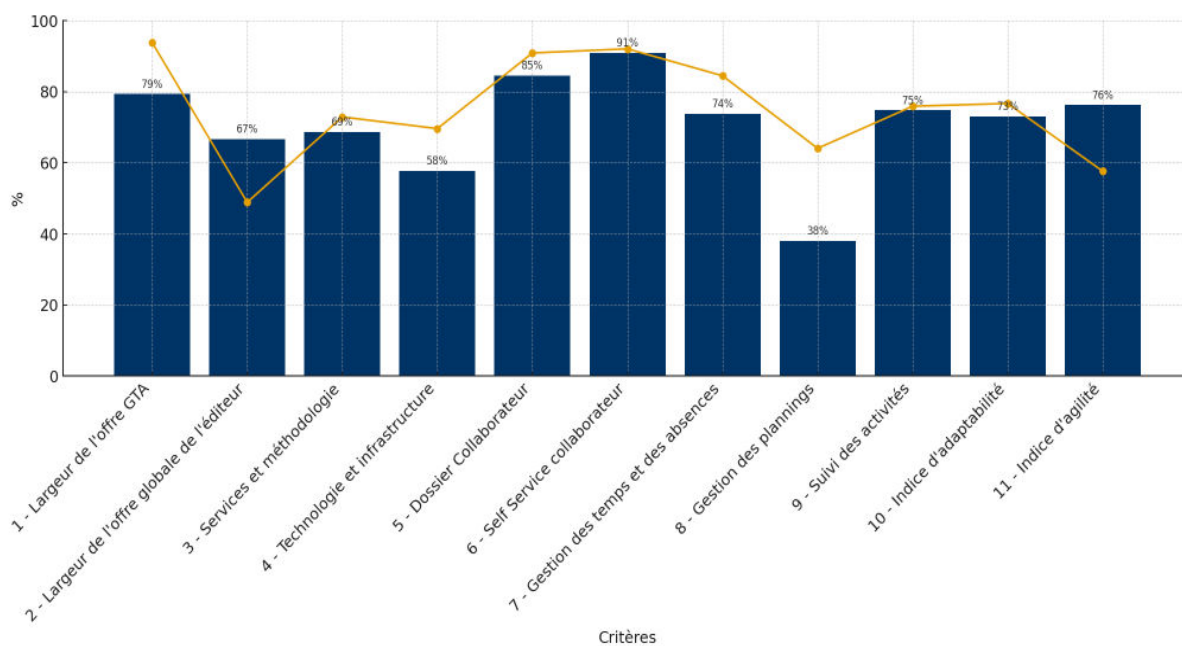
1. Solution simple, intuitive et adaptée aux PME/ETI.
2. Architecture SaaS robuste, déploiement rapide et maintenance allégée.
3. Suite RH intégrée facilitant la cohérence des données (congrés, absences, temps, paie).
4. Plannings et workflows adaptés aux besoins courants de gestion opérationnelle.

Points de vigilance

1. Capacités limitées pour les environnements multi-conventions complexes ou très fortement contraints.
2. Modèle standardisé peu adapté aux besoins de personnalisation poussés.
3. Planification plus simple que les solutions spécialisées orientées optimisation.

3] Scoring de la solution Eurécia SIRH

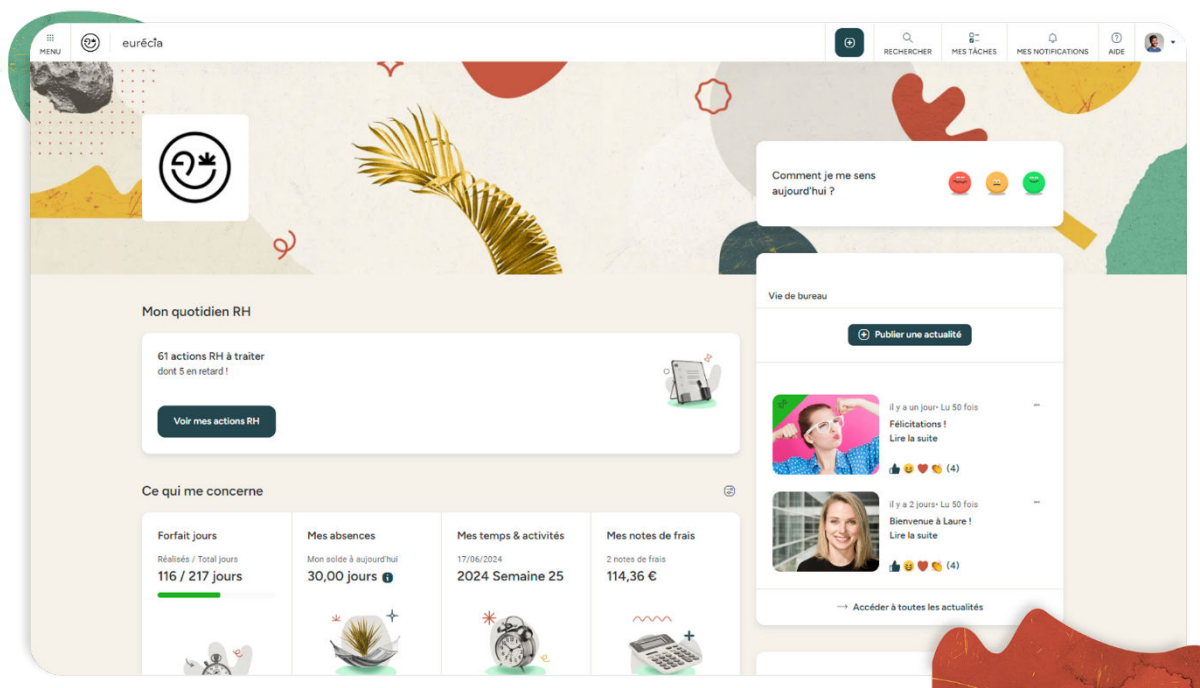
Taux de couverture de la solution Eurécia SIRH sur 11 axes de scoring de la solution de GTA. En orange, le taux de couverture moyen des 12 solutions analysées par MyRHline dans son benchmark GTA 2026.



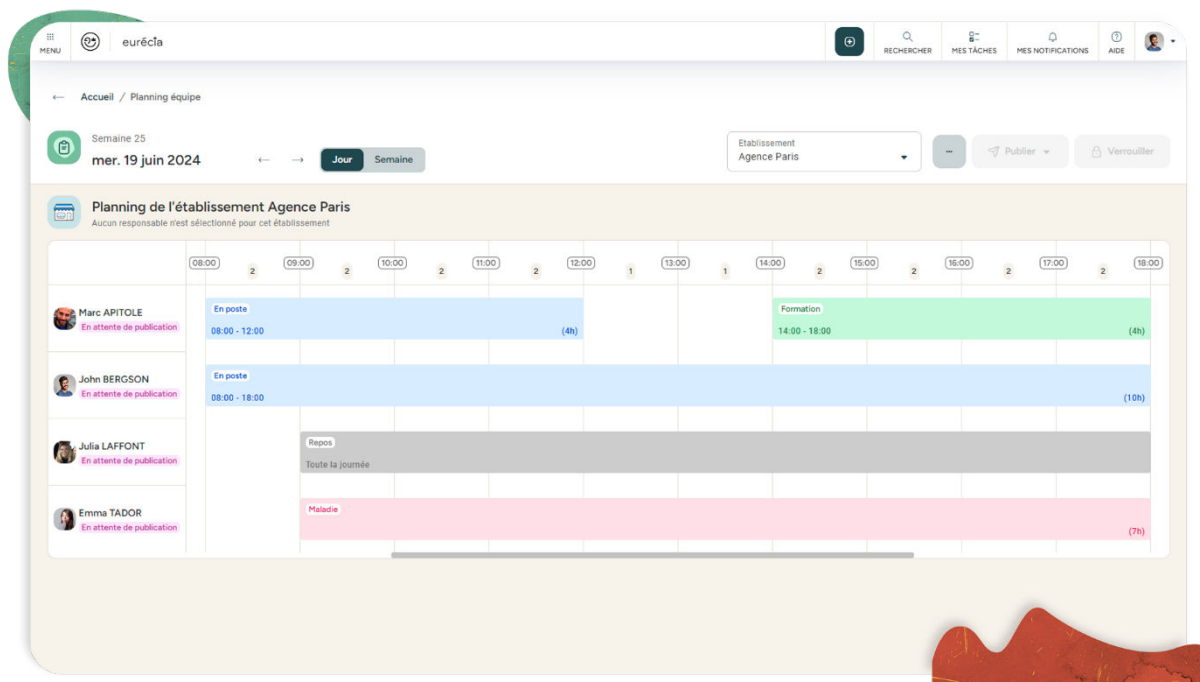
4] UX de la solution Eurécia SIRH

Écrans représentatifs de la solution fournis par l'éditeur.

- Ecran d'accueil d'Eurécia



- Ecran de gestion du planning d'équipe



- Ecran de demande d'absence ou congé

The screenshot shows a web application interface for creating an absence request. The header includes a menu, a logo, and navigation links like 'RECHERCHER', 'MES TÂCHES', 'MES NOTIFICATIONS', and 'AIDE'. The main form is titled 'Création d'une demande d'absence' and contains the following sections:

- Quand ?**: A section indicating '20 jours disponibles à ce jour'. It includes input fields for 'Date de début' (07/09/2026) and 'Date de fin' (11/09/2026), with dropdown menus for 'matin' and 'soir'.
- Quel(s) type(s) d'absence souhaitez-vous poser ?**: A dropdown menu currently showing 'Congés payés'. Below it, a note states 'Congés payés 2026 - Solde après la demande : 19 jours'. There is a checkbox for 'Les dates des congés étant fixées à ma demande, je renonce à l'obtention des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.' and a 'Total 5 / 5 jours' indicator.
- Pièce jointe**: A text input field for uploading documents.
- Commentaire**: A text input field for adding notes.
- Actions**: Buttons for 'Fermer', 'Enregistrer', and 'Soumettre à validation'.

- Ecran de gestion de l'on/offboarding

The screenshot displays a dashboard titled 'Pilotage du on/offboarding' with a 'Gérer les tâches' tab selected. The interface includes search filters and a list of tasks categorized by status.

Search Filters:

- Type de modèle: Tous
- Rechercher une tâche: Rechercher ici
- Rechercher un collaborateur: Sélectionnez un élément
- Responsable de tâche: Sélectionnez un élément
- Plus ...

Task Categories:

- À faire (0)**:
 - Faire la DPAAE (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Dalila KHEDIR
 - RDV 1 : rencontre parrain / filleul (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Dalila KHEDIR
 - Mise à disposition de la promesse d'embauche (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Dalila KHEDIR
 - Rajouter mail automatique dans Office 365 (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Hugo ELAN
 - Communiquer le départ sur la vie de bureau (mar. 31 déc. 2024)
- En cours (0)**:
 - Remise du badge d'entrée (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Dalila KHEDIR
 - Création email professionnel (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Dalila KHEDIR
 - Entretien de départ (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Hugo ELAN
- Terminée (0)**:
 - Alerte fin de période d'essai (mar. 31 déc. 2024) - Responsable: Dalila KHEDIR
 - Récupérer le badge (mar. 31 déc. 2024) - Responsables: Hugo ELAN

- **Ecran de suivi des entretiens**

MENU

eurêcia

RECHERCHER

MES TÂCHES

MES NOTIFICATIONS

AIDE

←

Accueil / Entretiens de mon équipe

Entretiens de mon équipe

Les entretiens dont je suis responsable

Les entretiens que je dois valider

Période
jj/mm/aaaa - jj/mm/aaaa

Rechercher
Collaborateur, nom campagne...

État de l'entretien *
En préparation, Date confirmée, D...

19 Entretiens

Date	Collaborateur	Nom de la campagne / Type d'entretien	État de l'entretien
mer. 18 sept. 2024 10:00 - 12:00	Marc APITOLE	EAE 2024 Entretien annuel d'évaluation	Date proposée
mer. 17 juil. 2024 10:00 - 12:00	Marc APITOLE	Entretien Pro 2024 Entretien professionnel	Date proposée
mer. 11 janv. 2023 10:00	Emma TADOR	EAE 2023 Entretien annuel d'évaluation	Date proposée
mar. 10 janv. 2023 10:00	Pierre COLLABORATEUR	EAE 2023 Entretien annuel d'évaluation	Date proposée
mer. 16 nov. 2022 10:00	Marc APITOLE	EAE 2023 Entretien annuel d'évaluation	Date proposée

1

2

3

4

→

5] Témoignage client

Chez Mes Sœurs : la GTA qui passe en cuisine

À Dijon, trois sœurs ont lancé un concept aussi simple que gourmand : la restauration à emporter. Des plats maison, un service traiteur qui cartonne, et une équipe qui grandit. Le succès arrive vite, les plannings s'allongent, les e-mails s'empilent, les compteurs de congés se calculent à la main. Et, comme souvent, Excel finit par faire la loi... jusqu'au jour où il freine la croissance.

Annabelle Grappin tranche : il faut centraliser, automatiser, sécuriser. Eurécia entre en scène, non pas comme un "gros projet SI", mais comme un outil du quotidien, taillé pour les rythmes d'un restaurant. En quelques semaines, la matière première change : un espace unique pour toutes les infos collaborateurs, des feuilles de temps qui s'additionnent toutes seules, une badgeuse qui fiabilise les heures, un planning des congés lisible par tous. Les compteurs d'équipe se mettent à jour sans débat et la paie cesse d'être un sprint de dernière minute.

"Pour rien au monde je ne retournerais à mes tableaux Excel ! Non seulement c'est un vrai gain de temps mais c'est aussi un assistant RH virtuel." Indique Annabelle Grappin, gérante.

« Alors que la moindre absence déclenchait une chaîne d'e-mails et du bricolage sur tableur, aujourd'hui tout est plus fluide. **Les écarts entre les ressentis et le réel s'estompent**, les doutes aussi. Jusqu'au téléphone dans la poche, c'est toute l'équipe qui a adopté la solution. Le paramétrage s'est fait sans drame : Annabelle a avancé en autonomie, portée par la formation de départ, la réactivité du support et des guides clairs. Pas de tunnel projet ; des réglages concrets, visibles, qui améliorent la journée de travail dès la première semaine. La conformité suit naturellement avec des règles homogènes, des décisions tracées et des compteurs fiables.

Cette base opérationnelle ouvre déjà la suite. Chez Mes Sœurs veut explorer davantage les fonctionnalités autour du mieux vivre ensemble : feedbacks, anniversaires, petites animations de l'équipe. Dans un métier où les plannings pivotent et les pics d'activité bousculent le collectif, **renforcer le lien** fait partie de la performance.

" Je pense avoir encore plein de choses à découvrir sur Eurécia sur cet aspect-là et j'ai hâte de me plonger dedans ! ". Pour Eurécia, c'est un cas net : on passe d'une GTA artisanale à **une chaîne de valeur fluide, traçable, équitable**. Moins d'énergie sur l'administratif, plus sur le service et la qualité.

Quand le mega-tableur commence à diriger la maison, il est temps d'inverser la tendance.

– **Entreprise : Chez mes Sœurs**

– Activité : **Restauration**

– Effectifs : 11 à 50 collaborateurs

– Établissements : 3

– **Principaux enjeux :**

o Centraliser les données des salariés

o Automatiser le suivi des compteurs

o Combiner feuilles de temps, badgeuse et planning de congé

6] Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline

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



BENCHMARK SIRH - GTA - 1 - LA SOCIÉTÉ	
Société	Eurécia
Grille renseignée par :	Hadrien Le Guillou
Fonction :	Communication Advisor
Numéro de téléphone :	
email :	communication@eurecia.com
Année de création de la société	2006
Effectif France 2024	230
dont effectif dédié à la R&D GTA	50
dont effectif dédié au déploiement GTA	20
dont effectif dédié au support GTA	20
dont effectif dédié à la vente GTA	20
CA France 2024 en M€	22
dont CA GTA 2024 en M€	10
BENCHMARK SIRH - GTA - 1 - LA SOLUTION	
10. Nom de la solution de GTA analysée	Eurécia SIRH
Année de lancement de cette solution	2006
Année de lancement en France	2006
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)	Non
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 un module intégré dans une suite
des fonctionnalités de gestion des intérimaires	Non
des fonctionnalités de gestion de notes de frais	Oui, avec un module intégré dans une suite
des fonctionnalités de recrutement, évaluation, compétences, gestion de carrière, on boarding	Oui, avec un module intégré dans une suite
des fonctionnalités de recherche de compétences/remplacements/mutualisation de compétences	Oui, avec un module intégré dans une suite
de contrôle d'accès avec une solution dédiée	Non
des fonctionnalités de BI (décisionnel)	Non
autres fonctionnalités proposées par votre société en dehors de la GTA (200 c max)	

BENCHMARK SIRH – GTA – 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	Non
100% en distanciel	Oui
27. Avez-vous un Plan d'Assurance Qualité	Non
standard	Non
basé sur un standard et personnalisable pour le projet	Non
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 document de paramétrage de type Excel
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 le client et l'éditeur
L'aide en ligne est modifiable	par l'éditeur
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 et l'éditeur
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
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	Non
32. La formation et les supports de formation	
L'éditeur propose des formations en présentiel	Non
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 ?	11
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)	Oui
L'éditeur fournit les évolutions conventionnelles de sa solution dans le cadre de la maintenance (ou du loyer SaaS)	Oui
Les évolutions liées au légal ou à la convention font l'objet de prestations complémentaires payantes	Non
Proposez-vous une offre de TMA complémentaire ?	Non
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 d'une journée
Délai moyen de résolution d'une anomalie mineure	Moins de 3 heures
Délai moyen de résolution d'une anomalie majeure	Moins d'une journée
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.....)	moins de 3 jours de consultant
Pour une organisation privée ou publique de 500 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	de 5 à 10 jours
Pour une organisation privée ou publique de 5000 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	pas concerné
36. 3 points forts de votre offre de service	
point fort No 1 (200 c max)	Expertise : 20 ans d'expertise pour une très grande connaissance des différents cas d'usage.
point fort No 2	Accompagnement : et service client élu service client de l'année 3x,
point fort No 3	Made in France : R&D et équipes support basées en France.

BENCHMARK SIRH - GTA 2025 - 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)	
Quelles sont les bases de données supportées	
53. En mode SaaS	
Quels sont les hébergeurs de votre solution ? (100 c max)	GCP
Proposez vous un hébergement sur un cloud souverain ? (hébergement en France)	Oui en standard
Cet hébergement est-il certifié Secnum	Non
Votre solution est-elle multi-tenant ?	Oui
Votre solution permet-elle la création d'une instance dédiée à un client ?	Non
54. Historiques	
Quelle est la durée maximum d'historisation de données permise par votre solution (en nombre de mois)	24
Quelle est la durée d'historisation des données proposée en standard dans votre contrat SaaS (en nombre de mois)	24
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 ?	Non
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 ?	Non
Précisez lesquels (100 c max)	
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 ?	
avec un logiciel de gestion des identités (IAM) ?	
avec un logiciel de gestion des badges ?	
Votre solution dispose-t-elle d'un outil de planification des interfaces (ordonnanceur) ?	
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 partiellement (la partie utilisateur seulement)
Allemand ?	Oui partiellement (la partie utilisateur seulement)
Flamand ?	Non
Espagnol ?	Oui partiellement (la partie utilisateur seulement)
Italien ?	Oui partiellement (la partie utilisateur seulement)
Précisez les autres langues (100 c max)	Roumain
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 ?	Oui
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 ?	80 %
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 ?	Non
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 ?	Oui
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 partiellement
Votre solution est-elle responsive design ?	oui partiellement
A combien estimez-vous la compatibilité de votre solution au RGAA ?	70 %
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 ?	Oui
Utilisez-vous une méthode UX connue pour vos projets (Design Thinking, UCD, Lean UX....) ?	Oui
Laquelle ? (100 c max)	Discovery discipline
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 ?	Oui
Lesquels ?	Product score
A quelle fréquence effectuez-vous des audits UX ?	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 inclus en standard
Proposez-vous un environnement de formation ?	Oui inclus en standard
62. Reporting	
Votre solution dispose-t-elle d'un module de reporting orienté utilisateur ?	Oui inclus en standard
Ce module est-il accessible	à l'administrateur et à l'éditeur
Les managers peuvent-ils créer de nouveaux rapports ?	Non
Les rapports peuvent-ils être générés en format pdf ?	Non
Les rapports peuvent-ils être générés en format Excel ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format Word ?	Non
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 ?	
63. 3 points forts de votre environnement IT	
point fort No 1 (200 c max)	PCA et PRA fonctionnels assurant une grande continuité de service et une forte résilience à la perte de service ou de données
point fort No 2	Des Pentests réguliers, un WAF et une architecture qui prend en compte les bonnes pratiques de sécurité assurent une forte protection à la donnée
point fort No 3	Le tracking de fin des actions de modification assure de la visibilité en cas de besoin d'analyse

BENCHMARK SIRH – GTA – 4 – 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	Non
l'import du dossier depuis un système tiers (paie, GRH)	Non
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	Non
la suppression ou la clôture du dossier	Non
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)	
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	Oui
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 ?	Non
Cette structure hiérarchique a combien de niveaux possibles (ex: société, site, service, équipe....) ?	
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 ?	Oui
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)	Nombreuses fonctionnalités rattachées au dossier collabroateur : trombinoscope, alertes, signature éleélectronique, modèles de documents, etc.
point fort No 2	Gain de temps dans la gestion des tâches administratives : de l'arrivée jusqu'au départ d'un collaborateur
point fort No 3	Alimente des tableaux de bords pour du pilotage RH

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) ?	Non
Décrivez les autres fonctionnalités proposées par votre self service (100 c. max)	
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'utilisateur et 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 ?	5
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
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 ?	Oui
92. 3 points forts de votre solution self-service GTA	
point fort No 1 (200 c max)	Important niveau de personnalisation proposé aux administrateurs de la solution.
point fort No 2	Solution responsive pour usage adapté aux attentes des collaborateurs.
point fort No 3	Garantie de conformité légale des actions effectuées dans la solution.

BENCHMARK SIRH – GTA 2025 – 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 ?	
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 ?	
Décrivez quels types de connexion sont possibles en standard ? (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 ?	Non
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 ?	identifié automatiquement par son login
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 ?	Non
la modification du pointage par un administrateur est-elle tracée ? (auteur, date et heure)	Oui
cette modification est-elle consultable ?	Non
est-il possible de supprimer physiquement un pointage réel d'un collaborateur ?	Oui
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	Non
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)	Non
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 ?	Oui
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) ?	Non
le client peut-il sélectionner celles qu'il veut suivre ?	Oui
le client peut-il ajouter d'autres types d'anomalies ?	Oui
est-il possible de réserver la gestion de certaines anomalies à certains profils d'utilisateurs ? (ex: au service paie)	Non
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 SAGE CEGID
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 ?	Non
pour reprendre des pointages ?	Non
pour reprendre des absences ?	Non
pour reprendre des compteurs de temps (ex: des cumuls ou des soldes) ?	Non
122. 3 points forts de votre solution de gestion des temps et des absences	
point fort No 1 (200 c max)	Contrôle fiable et efficace des opérations.
point fort No 2	Quotidien des équipes allégé.
point fort No 3	50% de temps gagné en moyenne.

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 ?	Non
la solution permet-elle d'importer un besoin en nombre de personnes par compétence et par maille de temps ?	Non
cet import peut se faire par fichier (csc, txt, xls...) ?	
cet import peut se faire par webservices et/ou connecteurs certifiés ?	
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 ?	
le besoin en personnes/compétences/maille de temps peut-il être saisi directement dans l'application ?	
le besoin peut-il être exprimé de façon macro à la semaine (semaine haute, moyenne, basse par ex.) ?	
le besoin peut-il être exprimé par jour ou poste horaire (ex: équipe) ?	
le besoin peut-il être exprimé par heure ?	
le besoin peut-il être exprimé par plages horaires ? (début-fin)	
si oui, combien de plages (ou vacations) sont possibles par jour ?	
quelle est la maille minimale de temps pour exprimer le besoin ?	

les besoins utilisés pour élaborer le planning sont-ils historisés ?	Non
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 ?	Non
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 ?	
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 ?	Non
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 ?	Non
il est possible de dupliquer un planning pour une semaine ?	Oui

il est possible de dupliquer un planning de date à date ?	Non
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 ?	Non
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	Non
à l'heure ou mailles plus fines	Non
l'affichage du planning collectif permet un zoom vers le planning individuel ?	Non
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 ?	Non
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 ?	Non
si des règles de gestion des temps ne sont pas respectées ?	Oui
d'autres messages d'alertes peuvent-ils être définis ?	Non
le planificateur peut-il forcer ces alertes ?	Oui
le planning permet de visualiser les temps planifiés et les temps réellement effectués ?	Non

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'utilisateur et 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 ?	Non
est-il possible de hiérarchiser les contraintes ?	Non
est-il possible de définir des contraintes inviolables et d'autres souples ?	Non
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 ?	Non
la solution permet-elle de visualiser de façon détaillée les contraintes non respectées ?	Non
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) ?	
206. Diffusion du planning	
la solution permet-elle de gérer différents états du planning (ex: mode brouillon, mode validé, mode diffusé) ?	Oui
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 ?	Non
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)	Simplification de la planification des journées, sans erreur
point fort No 2	Echange en temps réel avec les collaborateurs
point fort No 3	Garantie d'une rémunération fiable et transparente pour les équipes

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 ?	Non
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,...) ?	
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... ?)	Non
l'opérateur peut s'identifier par son badge ?	Non
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 ?	Non
la solution propose une comparaison temps prévu/temps passé pour l'activité ?	Oui
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,...)	
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 ?	5
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 ?	Oui
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)	Garantie de conformité légale des actions.
point fort No 2	Vision d'ensemble et notifications = communication simplifiée
point fort No 3	Autonomie des collaborateurs

En savoir plus sur la solution : <https://www.eurecia.com>



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