



Lucca

La solution Lucca
Benchmark GTA 2026



MY[RH]LINE

Sommaire

01	Présentation synthétique	2
02	Avis technique sur la solution Lucca	3
03	Scoring de la solution Lucca	5
04	UX de la solution Lucca	6
05	Témoignage client	9
06	Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline	11



1] Présentation synthétique

Fondée au début des années 2000, Lucca est une plateforme RH et Finance en mode SaaS qui accompagne les organisations – des PME/ETI essentiellement – dans la structuration et la modernisation de leurs processus RH. Dès ses débuts, Lucca a misé sur une offre modulaire permettant de composer son système d'information : avec 15 logiciels Lucca permet la gestion d'un seul processus administratif au SIRH complet incluant le core RH, le talent management, les dépenses professionnelles, la Gestion des Temps et des Activités et jusqu'aux avantages salariés.

La proposition de valeur est affirmée : simplicité d'usage, interface moderne et ergonomie fluide, le tout dans un format SaaS compatible à l'international. Ainsi, l'entreprise revendique un usage par plus d'un million d'utilisateurs dans une centaine de pays. Son approche modulaire permet aux entreprises de choisir les modules qui répondent à leurs besoins – congés, planning, notes de frais, etc. – tout en s'appuyant sur un écosystème connecté (paie, SIRH, ERP) et de nombreuses intégrations.

Parmi ses gammes, on retrouve le "socle RH" pour centraliser les données collaborateurs, des modules "temps et activités" (gestion des absences, suivi des temps, télétravail et en 2026 gestion de la planification du temps de travail), des modules "talent" (performance, engagement, formation, recrutement), ainsi que des briques "rémunération et avantages" (bulletins de paie, gestion de la rémunération, avantages) et "Finance" (frais professionnels, factures et moyens de paiement). Lucca se présente comme une solution conçue autant pour l'utilisateur final que pour les services RH, avec en ligne de mire l'automatisation des tâches administratives récurrentes.

Chiffres clés 2024 : Chiffre d'affaires : 50M€ • Effectif : 680
• Nombre total de clients : 10000

2] Avis technique sur la solution Lucca

Sur le périmètre gestion des temps et plannings, Lucca propose 3 solutions et bientôt 4 :

Lucca Absences est la solution historique de Lucca avec une ergonomie simple, un paramétrage souple pour s'adapter à des politiques RH différenciées, et une fiabilité afin de sécuriser la paie.

Lucca Feuilles de temps permet le suivi des temps de travail : pour suivre le temps passé des activités et projets ou pour suivre simplement le temps de travail (forfaits-jours, 35h, temps-partiel ou annualisation). La solution dispose d'un moteur de règles évolué pour calculer les EVP (heures supplémentaires et majorations associées).

Lucca Office permet de savoir où travaillent les équipes (télétravail, les déplacements chez les clients etc.), de faire appliquer la charte de télétravail et d'optimiser les espaces de bureaux.

En 2026 Lucca annonce une solution de gestion de la planification des équipes. Dans sa première version elle permettra entre autres d'affecter les collaborateurs à des shifts (postes, lieux de travail etc.) et de piloter l'annualisation du temps de travail.

Techniquement, l'architecture SaaS de Lucca garantit une mise en œuvre relativement rapide, avec une infrastructure technique de qualité qui conserve une bonne agilité. Des mises à jour automatiques sont proposées pour avoir une évolutivité constante de la solution. Les connecteurs vers les paies et les SIRH sont nombreux. L'ergonomie est citée comme un point positif, en particulier pour l'adoption par les collaborateurs.

A contrario, la solution assume de ne pas couvrir certains besoins de niche ou de haute complexité industrielle, ou encore spécifiques (ex : géolocalisation de véhicules). Si l'entreprise souhaite une optimisation avancée des plannings ou une gestion réglementaire très complexe, il peut être nécessaire d'envisager des modules complémentaires.

Points forts

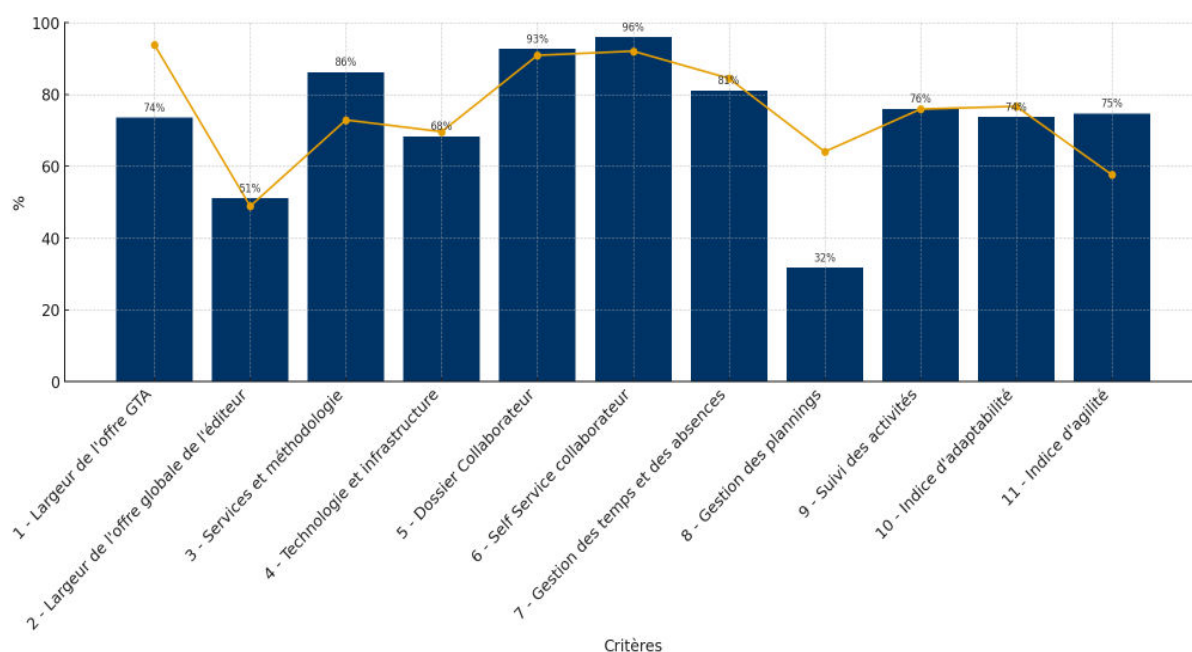
1. Interface ergonomique et adoption rapide pour les utilisateurs (collaborateurs et managers).
2. Architecture SaaS modulable, déploiement rapide, bon lien avec les modules congés/absences/paie.
3. Large écosystème d'intégrations (paie, SIRH, ERP) et export des variables de temps/présence bien assuré.
4. Solution adaptée aux organisations recherchant simplicité, mobilité, usage collaborateur moderne.

Points de vigilance

1. Fonctionnalités de planification et optimisation moins poussées que certains outils spécialisés.
2. Pour des environnements très complexes ou avec de nombreuses règles horaires spécifiques (astreintes, multi-statuts, multisites très variés), le paramétrage peut nécessiter des adaptations ou compromis.
3. La richesse fonctionnelle du SIRH global peut rendre le coût ou la configuration plus importants que des solutions centrées uniquement temps/plannings si le projet se limite à une approche GTA.

3] Scoring de la solution Lucca

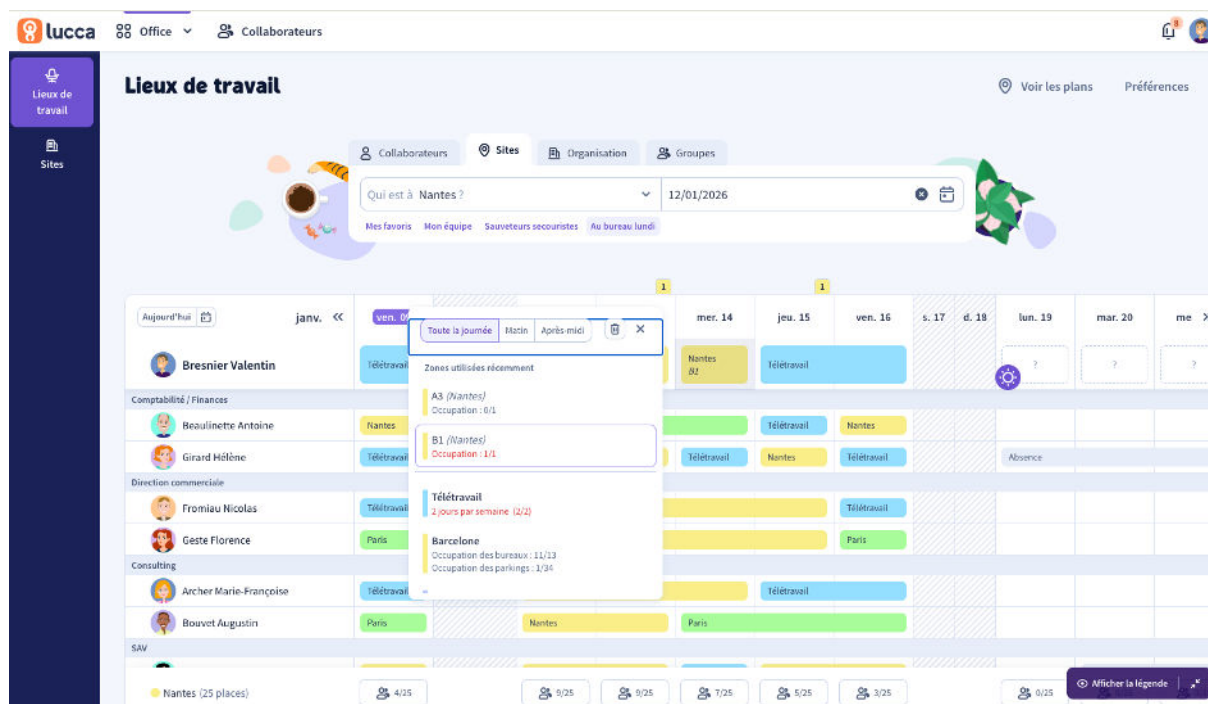
Taux de couverture de la solution Lucca sur 11 axes de scoring de la solution de GTA. En orange, le taux de couverture moyen des 12 solutions analysées par MyRHline dans son benchmark GTA 2026.



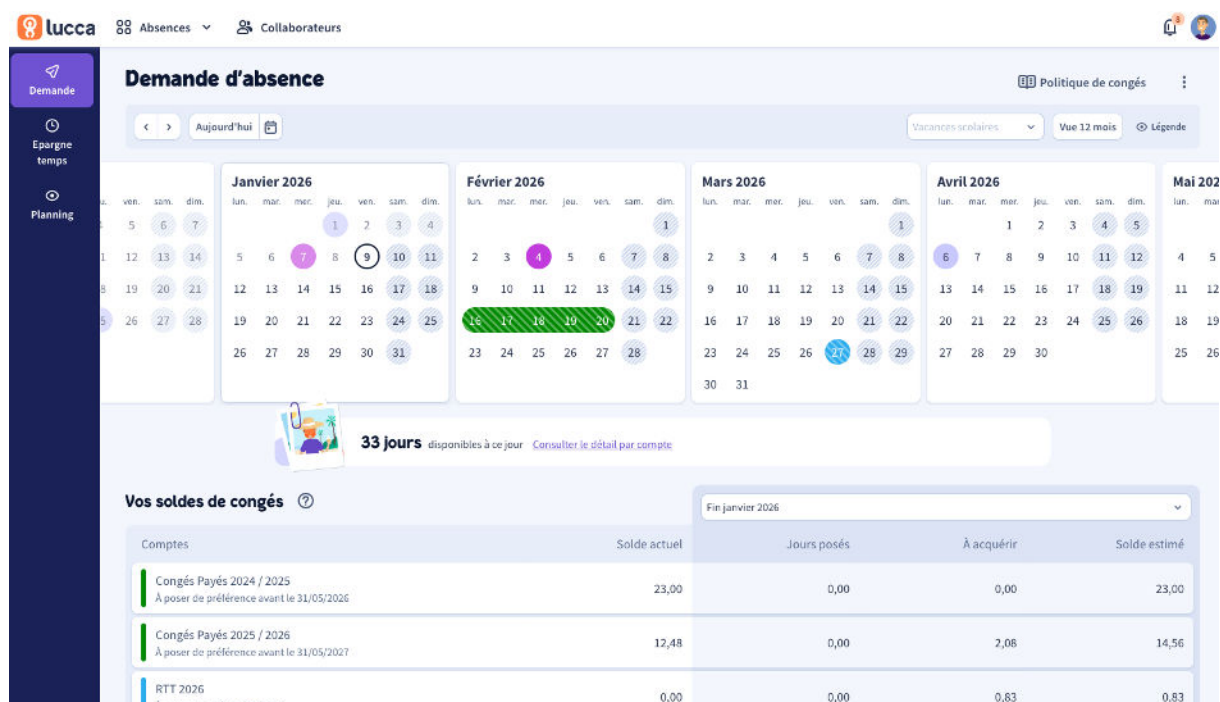
4] UX de la solution Lucca

Écrans représentatifs de la solution fournis par l'éditeur.

Lucca Office



Lucca Absences



Lucca Feuilles de temps

Feuilles de temps

Politique de saisie des temps

Aujourd'hui décembre 2025 En retard

Appliquer la semaine type

1 - 7 décembre
~ 2 h 00 Synthèse

Travail 30 h 00
Absence CFT 7 h 00
Théorique 35 h 00
Écart +2 h 00

La durée de travail et d'absence par semaine est supérieure à 35 h.

mardi 2 7 h 00 / 7 h 00
Durée : 2 h 00
13 : 30 → 17 : 30
Durée : 4 h 00

mercredi 3 7 h 00 / 7 h 00
Absence le matin CET
Durée : 3 h 00
Absence l'après-midi CET
Durée : 4 h 00

jeudi 4 8 h 00 / 7 h 00
09 : 00 → 12 : 00
Durée : 3 h 00
13 : 30 → 18 : 30
Durée : 5 h 00

vendredi 5 8 h 00 / 7 h 00
09 : 00 → 12 : 00
Durée : 3 h 00
13 : 30 → 18 : 30
Durée : 5 h 00

sam. 6 **dim. 7**

135 h 00 / 135 h 00 Écart: +2 h 00 HS semaine 125% Paie +2 h 00

Envoyer pour approbation

Lucca Feuilles de temps (approbation des FDT par le manager)

Feuilles de temps à approuver

Par vous Par d'autres

Sélectionner (5) feuilles de temps

Du 24 au 30 nov. 2025
Bragoulet Marie

Du 1 au 7 déc. 2025
Bragoulet Marie

Du 8 au 14 déc. 2025
Bragoulet Marie

Du 15 au 21 déc. 2025
Bragoulet Marie

Du 22 au 28 déc. 2025
Bragoulet Marie

Déléguer mes droits d'approbation

Voir les déclarants à relancer 1/3

Bragoulet Marie
Du 24 au 30 nov. 2025
Consulter la feuille de temps

Approuver Refuser

Comptes de temps
Comptes de temps

Récupération +0,5j
Forfait annuel +5,5j
Solde final 229,5j

Alertes

samedi 29 novembre
Jour chômé travaillé.

lundi 24 novembre
La durée de repos entre deux journées de travail est inférieure à 11 h.

Temps de travail

Travail 5,5j
Absence -
Théorique 5j
Écart +0,5j

Historique

En attente d'approbation par Daniel Hernandez
5 janvier 2026 à 10:33

Déclarée par Marie Bragoulet

Lucca – Planification du temps de travail



Logiciels

Collaborateurs





Temps de travail

6 collaborateurs

Département

Juin - juill. 2025

Semaine 27

lun. 30

mar. 1

mer. 2

jeu. 3

ven. 4

sam. 5

dim. 6

Boutique Opéra

CA Alibert Chloé 5 jours Rapport annualisation	Jour travaillé	Jour travaillé	Jour travaillé	Jour travaillé	Jour travaillé	Chômé	Repos hebdomadaire
VB Bresnier Valentin (moi) 35h00 / 35h00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	Chômé	Repos hebdomadaire
BP Benton Peter 37h00 / 35h00	09:00 - 12:30 14:00 - 19:30	09:00 - 12:30 14:00 - 19:30	09:00 - 12:30 14:00 - 17:30	09:00 - 12:30 14:00 - 17:30	Absence - CP 2024/2025 (7h00)	Chômé	Repos hebdomadaire
AB Beaulinette Antoine 31h30 / 31h30	3h30 3h30	3h30 3h30	3h30 Temps partiel	3h30 3h30	3h30 3h30	Chômé	Repos hebdomadaire
NF Flantier Noel 35h00 / 35h00	07h00	Repos hebdomadaire	Chômé	07h00	07h00	07h00	07h00
FG Geste Florence 35h00 / 35h00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	09:00 - 12:00 13:00 - 17:00	Chômé	Repos hebdomadaire

Judi 3 juillet

Benton Peter

Total de la journée

7 h 00

Matin

3 h 30

Travaillé

09 : 00 → 12 : 30

Penser aux clés

+ Ajouter une plage

Après-midi

3 h 30

Travaillé

14 : 00 → 17 : 30

+ Ajouter une plage

5] Témoignage client

Comment le Groupe François maîtrise le planning de ses équipes grâce aux solutions Lucca

Le Groupe François, entreprise familiale centenaire, est spécialisé dans le négoce de matériaux de construction et la fabrication de béton avec 18 agences. Face aux défis d'une gestion RH multi-sites pour ses 320 collaborateurs, le groupe s'est donné pour mission de renforcer l'engagement, optimiser la productivité et accélérer sa digitalisation. Pour atteindre ces objectifs, le Groupe François a déployé les solutions Lucca il y a près de trois ans.

Le challenge d'une gestion RH sur plusieurs sites

Dans le secteur du BTP, la gestion des ressources humaines est particulièrement complexe. Le Groupe François, avec ses 18 agences de négoce et ses 10 sites de production (incluant 8 centrales à béton et 1 carrière), fait face à une gestion multisite qui rend l'harmonisation des processus et la communication cruciale. Les principaux points de friction avant l'adoption de Lucca tournaient autour de la gestion des temps et des plannings. En effet, les aléas du chantier (météo, retards de livraison, etc.) nécessitent des ajustements constants, et gérer manuellement les plannings, les heures supplémentaires, les primes et les congés pour ses 320 collaborateurs était devenu une tâche lourde. De plus, le groupe était confronté à des processus manuels et sources d'erreurs.

Comme l'indique Laura Bachelet, Responsable RH : « Avant Lucca, on travaillait exclusivement avec des fichiers Excel ou en retranscrivant des fichiers manuscrits, ce qui pouvait être chronophage et source d'erreur. » Enfin, le Groupe François avait un enjeu de digitalisation pressant, cherchant à moderniser ses outils RH pour simplifier et accélérer ses processus internes.

La solution Lucca : fluidité, intuitivité et gain de temps

Le Groupe François a choisi de déployer les solutions Lucca pour la gestion des plannings, des absences et des notes de frais. L'objectif était clair : centraliser les données et simplifier l'accès à l'information pour tous. L'adoption s'est faite naturellement grâce à l'intuitivité de la solution. La fluidité de l'interface a aussi été un facteur clé de succès. Le déploiement, jugé très positif, s'est accompagné d'un support réactif et d'une formation efficace qui ont permis une adhésion rapide des équipes.

Aujourd'hui, Lucca est synonyme de centralisation et d'efficacité opérationnelle.

L'outil est utilisé au quotidien pour gérer le cycle de vie complet du collaborateur : de son arrivée à son dossier, en passant par les notes de frais, les plannings, les absences et la dématérialisation des bulletins de paie. Ce changement a généré un gain de temps considérable sur les tâches administratives, permettant à la RH de se recentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée. Enfin, la communication interne est renforcée : le groupe a particulièrement apprécié l'interface de Lucca qui permet de diffuser rapidement et efficacement l'information à l'ensemble des équipes, un atout majeur dans un contexte multisite.

Le Groupe François automatise aussi ses temps de travail.

Pour consolider sa gestion RH globale, le Groupe François a poursuivi sa digitalisation en ajoutant la solution Feuilles de temps de Lucca. Cet ajout essentiel a permis d'automatiser le suivi du temps de travail et le calcul des heures supplémentaires. Cette nouvelle étape répond directement aux défis initiaux du groupe en matière d'optimisation de la productivité et d'harmonisation des processus, offrant désormais une vision complète et sans erreur des coûts liés à la charge de travail.

« Je recommanderais Lucca pour son interface intuitive, son aspect ludique et sa prise en main très simplifiée pour les utilisateurs » indique Laura Bachelet, Responsable RH, Groupe François

L'expérience de déploiement avec Lucca

Être client Lucca, pour le Groupe François, c'est avant tout faire le choix d'un partenaire fiable et accessible. La phase de déploiement s'est déroulée de manière fluide, portée par un accompagnement réactif des consultants Lucca et une formation efficace. Ces éléments ont été essentiels pour garantir une adhésion rapide des collaborateurs à la solution. Lucca s'est ainsi imposé comme un véritable levier d'efficacité et de cohésion pour le Groupe François.

6] Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline

Les tableaux ci-après reprennent l'intégralité des réponses données par Lucca au questionnaire de MyRHline sur la solution LUCCA.



BENCHMARK SIRH - GTA - 1 - LA SOCIÉTÉ	
Société	LUCCA
Grille renseignée par :	Cecile Meozzi Da Costa
Fonction :	Head of GTA
Numéro de téléphone :	
email :	cmeozzi-dacosta@luccasoftware.com
Année de création de la société	2002
Effectif France 2024	683
dont effectif dédié à la R&D GTA	50
dont effectif dédié au déploiement GTA	17
dont effectif dédié au support GTA	10
dont effectif dédié à la vente GTA	33
CA France 2024 en M€	55.1
dont CA GTA 2024 en M€	20

BENCHMARK SIRH - GTA - 1 - LA SOLUTION	
10. Nom de la solution de GTA analysée	Lucca
Année de lancement de cette solution	2002
Année de lancement en France	2002
15. Club utilisateur	
Avez-vous un club utilisateur de GTA ?	Oui
Quel est le statut de ce club ?	Groupe informel de clients
Combien compte-t-il de membres ?	200
Nom du président du club et entreprise	
Année de création du club	2016
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)	Non
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 la solution d'un partenaire
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	Oui, avec la solution d'un partenaire
des fonctionnalités de BI (décisionnel)	Non
autres fonctionnalités proposées par votre société en dehors de la GTA (200 c max)	Dossier RH, Flex office, Teletravail, Carte de paiement, Titre restaurant, TMS, Gestion des rémunérations, Distribution des bulletins de paie, Note de frais/facture, Signature électronique, QVT

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	Oui
100% en distanciel	Oui
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 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 et l'éditeur
d'une période de garantie des paramétrages effectués	Oui
durée de la période de garantie des paramétrages (en mois)	2
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 standard
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 ?	50
Les supports de formation sont personnalisables	Non
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 ?	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	Oui
Délai moyen de prise en compte d'une anomalie (par un hotliner)	Moins d'une heure
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 11 à 20 jours
Pour une organisation privée ou publique de 5000 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	de 21 à 50 jours
36. 3 points forts de votre offre de service	

point fort No 1 (200 c max)	Support client plébiscité, réactif (<30 min), disponible par écrit ou téléphone. Nos consultants experts vous accompagnent vers la maîtrise des solutions.
point fort No 2	Flexibilité des déploiements : en autonomie, via des points de contacts réguliers ou grâce à un projet encadré par nos consultants, notre accompagnement s'adapte à votre structure.
point fort No 3	Evolutivité de la plateforme : capacité des administrateurs à ajuster la base dans le temps suivant ses besoins grâce notamment à de nombreuses nouvelles fonctionnalités demandées par nos clients.

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)	NA : solution SaaS
Quelles sont les bases de données supportées	NA : solution SaaS
53. En mode SaaS	
Quels sont les hébergeurs de votre solution ? (100 c max)	OVH zone Europe Azure zone Suisse
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 ?	Non
Votre solution permet-elle la création d'une instance dédiée à un client ?	Oui en standard
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)	120
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 ?	Non
Votre solution est-elle interfacée avec des annuaires électroniques ?	Oui
Précisez lesquels (100 c max)	Google (OAuth 2.0 ou SAML 2) MS ADFS (SAML 2) EntraId (OAuth 2.0 ou SAML 2.0) Okta (SAML 2)

Votre solution dispose-t-elle de points d'entrée et sortie normalisés pour communiquer :	
avec des badgeuses autres que les vôtres ?	
avec un système de contrôle d'accès dédié ?	Non
avec un logiciel de gestion des identités (IAM) ?	Oui
avec un logiciel de gestion des badges ?	
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 partiellement (la partie utilisateur seulement)
Espagnol ?	Oui totalement
Italien ?	Oui partiellement (la partie utilisateur seulement)
Précisez les autres langues (100 c max)	Neerlandais, portugais, Français suisse
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 ?	Oui
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 ?	Oui
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 totalement
A combien estimez-vous la compatibilité de votre solution au RGAA ?	40%
Faites-vous tester votre logiciel par des personnes en situation de handicap ?	Oui
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)	Design Thinking principalement et des projets en Lean UX (tests MVP). Basé sur des cycles Shape Up.
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 ?	KPIs selon projets, mesurés via du quanti (suivi analytique) et quali (entretiens & tests users)
A quelle fréquence effectuez-vous des audits UX ?	une fois par an
L'utilisateur peut-il aménager son espace de travail (favoris, widgets, raccourcis...) pour plus de confort ?	Non
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 ?	
Ce module est-il accessible	
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 ?	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 ?	Non
63. 3 points forts de votre environnement IT	
point fort No 1 (200 c max)	Lucca est ISO 27001:2022, et s'appuie sur une plateforme scalable (OVH). Plus de 50 mises à jour par jour garantissent une grande réactivité du support client et des équipes produit.
point fort No 2	La sécurité chez Lucca c'est une automatisation des contrôles, des équipes dédiées en astreinte 24/7/365, un programme de BugBounty sur YesWeHack, et un volume d'audits et pensts externes conséquents.
point fort No 3	Actuellement en InfraAsCode, Lucca prépare sa migration en GitOps pour 2026 sur Kubernetes (Talos - Siderolabs / Cilium) avec une approche inédite de testabilité totale de l'infrastructure.

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)	Tout type avec un contrat, un poste, un manager et rattacher à un département/établissement existant
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)	100
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....) ?	3
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 multi-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 une partie de l'historique (dans le temps) ?	Non
80. 3 points forts de votre dossier collaborateur	
point fort No 1 (200 c max)	Niveau de personnalisation avancé (données du dossier RH, alertes, tâches d'onboarding...)
point fort No 2	Adaptation à des contextes internationaux ou organisations complexes (workflows, automatisations, configurations spécifiques par pays ou établissement)
point fort No 3	Intégrations avec la plupart des logiciels du marché (API, import auto, export auto)

BENCHMARK SIRH - 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...)?	Non
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)	Faire des demandes de formation, proposer des objectifs trim ou annuels, saisir ses frais pro ...
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 ?	illimité

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 ?	Oui
92. 3 points forts de votre solution self-service GTA	
point fort No 1 (200 c max)	Un logiciel très intuitif qui rend les collaborateurs autonomes et décharge les RH des tâches administratives.
point fort No 2	Conformité et fiabilité : plus de ressaisie manuelle, gestion des retards et des corrections, garantissant des données justes et conformes pour la paie.
point fort No 3	Transparence des informations : chacun dispose d'une visibilité immédiate sur les informations clés (solde de congés, présence de l'équipe, heures travaillées)

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)	Non
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'heure du jour) ?	Non
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 ?	Oui
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 ?	Non
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....)	GPRS (GSM/4G)
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 ?	un identifiant propre à votre application et sécurisé
les badgeuses sont-elles configurables et administrables à distance ?	Oui

les badgeuses sont-elles surveillables 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 ?	Non
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)	Non
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 ?	Oui, dans un fichier log ou une table
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 ?	Oui
pouvez-vous citer les conventions collectives que vous proposez le plus souvent (en standard) ?	Syntec, Banque, Assurance, Metallurgie, immobilier, Commerce de gros, expert comptable, ...
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....)	Non
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,...)	Non
si ces compteurs ne sont pas gérés de base, la solution permet-elle de les gérer en option ?	Non
si oui, comment ?	
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) ?	Oui
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)	Oui
les anomalies sont-elles historisées même après correction ?	Oui
121. Connexions	
Quels sont les 5 logiciels de paie avec lesquels vous vous interfacez le plus souvent ? (100 c max)	Silae, Sage, Cegid, Quadratus, Pegase
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 paramétrage d'un outil d'import-export vers la paie
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)	Fiabilité : Suppression au maximum des saisies manuelles, qui sont chronophages et sources d'erreurs (export auto en paie) - logiciel basé sur la logique comptable qui garantir fiabilité et précision.
point fort No 2	Autonomie et gain de temps : Approche centrée sur l'utilisateur pour garantir au maximum son autonomie > gain de temps pour les collaborateurs, managers et les RH.
point fort No 3	Une gestion avancée des règles complexes locales ou internationales grâce à des options de configuration flexibles.

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	Oui
Quelle est la solution partenaire ?	Skello, Octime pour les besoins avancés
Quels sont les secteurs que vous adressez particulièrement ? (100 c max)	Tout secteur avec de la planification simple (pas de planif sous contrainte)
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...) ?	Non
cet import peut se faire par webservices et/ou connecteurs certifiés ?	Non
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 ?	Non
le besoin en personnes/compétences/maille de temps peut-il être saisi directement dans l'application ?	Non
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) ?	Non
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 ?	Autant que souhaité, avec une granularité mini de 15' pour une plage
quelle est la maille minimale de temps pour exprimer le besoin ?	la minute
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 ?	Oui
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 ?	Oui
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 ?	
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 ?	Non
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 ?	Non
il est possible de dupliquer un planning pour une structure ou une sélection de salariés ?	Non
il est possible de dupliquer un planning pour un seul salarié ?	Non
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	Non
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 ?	Non
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) ?	Non
des messages d'alertes sont-ils émis au planificateur :	Non
en particulier si des compétences ne sont pas respectées ?	Non
si des règles de gestion des temps ne sont pas respectées ?	Non
d'autres messages d'alertes peuvent-ils être définis ?	Non
le planificateur peut-il forcer ces alertes ?	Non
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	Pas de planification sous contrainte prévue pour le moment
lors du déploiement qui effectue le paramétrage des contraintes ?	
la solution propose-t-elle un jeu de contraintes type suivant le secteur d'activité ?	
la solution permet-elle d'ajouter des contraintes pour un cas particulier ?	
est-il possible de hiérarchiser les contraintes ?	
est-il possible de définir des contraintes inviolables et d'autres souples ?	
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) ?	
la solution gère-t-elle la polyvalence des collaborateurs ?	
la solution émet-elle des alertes à l'utilisateur en cas de non respect de contraintes ?	
la solution permet-elle de visualiser de façon détaillée les contraintes non respectées ?	
la solution tient compte des préférences des collaborateurs sur leurs horaires ou plages de travail ?	

le moteur prend-il en compte une notion de pénibilité sur les postes travaillés ?	
est-il possible de relancer l'exécution du moteur de planification plusieurs fois ?	
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) ?	Non
le planning peut-il être imprimé ?	Oui
peut-il être exporté vers Excel ?	Non
le collaborateur peut-il consulter le planning détaillé dans le self-service ?	Oui
en particulier sur son smartphone ?	Non
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 ?	Non
206. 3 points forts de votre solution de gestion des plannings	Notre solution de gestion des plannings sera disponible en Bêta début 2026, le lancement est prévu pour S2 2026
point fort No 1 (200 c max)	Simple et intuitive pour les managers
point fort No 2	Intégrée aux solutions Lucca, reconnues pour leur fiabilité et leur précisions dans la gestion des absences et du suivi des temps
point fort No 3	Aide au suivi du forfait annuel en cas d'annualisation ou de forfaits jours

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 comptabilité 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 ?	Non
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 ?	Oui
Est-il possible d'ajouter d'autres type de transaction de saisie ?	Oui
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 ?	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 ?	10
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 ?	Non
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)	Une seule saisie pour tous les besoins : les temps saisis alimentent le suivi du temps de travail d'un point de vue légal (heures ou horaires travaillés) et le suivi des activités (temps passé par projet). Les RH et les managers disposent alors d'une information fiable, cohérente et adaptée à leur besoin (légal vs suivi opérationnel).

point fort No 2	Accessible partout : que les équipes soient au bureau ou en mobilité, la saisie des temps se fait simplement depuis un ordinateur ou un mobile
point fort No 3	Un remplissage rapide et guidé : rappels automatiques, duplication de semaines, modèles types et favoris rendent la déclaration fluide et limitent les oublis et les retards.

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



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