



Groupe Octime

La solution Octime

Benchmark GTA 2026



MY[RH]LINE

Sommaire

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



1] Présentation synthétique

Fondé à la fin des années 1990 en France, le Groupe Octime s'est spécialisé dans les solutions de gestion des temps, des plannings et des activités (GTA), développant une expertise reconnue dans des secteurs tels que la santé, le médico-social, l'hôtellerie/restauration, le retail, l'industrie, les collectivités ou encore les services multi-sites. Son siège est installé à Biron (64), dans les Pyrénées-Atlantiques.

La solution phare, OCTIME, se présente sous la forme d'une plateforme modulaire en SaaS, dédiée à la gestion des temps, des absences, de la planification des ressources et des remplacements. Elle se décline en deux grandes versions : une version modulaire complète destinée aux environnements complexes pour des entreprises de 250 à 50 000 salariés, et une version pré-packagée OCTIME Espresso, conçue pour les organisations jusqu'à 250 salariés avec un objectif de déploiement en quelques jours.

L'offre couvre les besoins en gestion des temps : pointage/badgeage (bornes, mobile, web), gestion des absences et des compteurs, planification des équipes, gestion des remplacements, optimisation des ressources, interfaces avec les systèmes de paie, SIRH, ainsi que des portails et applications mobiles pour les collaborateurs et managers.

Le Groupe Octime vise un objectif de performance opérationnelle : automatiser le suivi des temps, anticiper les besoins en effectifs, optimiser les plannings tout en assurant la conformité réglementaire et en mettant l'accent sur la gestion de projet. À l'international, le groupe s'appuie sur des filiales et des partenaires européens avec pour ambition de se positionner comme un leader à l'échelle européenne.

**Chiffres clés 2024 France : Chiffre d'affaires : 31M€ • Effectif : 190
• Nombre total de clients : 3000+**

2] Avis technique sur la solution Octime

La solution OCTIME présente un socle fonctionnel robuste et large pour la gestion des temps et des plannings, adapté aux organisations multi-sites et multi-statuts. Elle couvre l'ensemble des besoins GTA : pointage/badgeage (borne, mobile, web), saisie des heures, gestion des absences et des compteurs (RTT, heures supplémentaires), workflows de validation, et intégration des variables vers la paie. Le moteur de règles gère aussi bien les horaires standards que variables, les temps partiels, les forfaits-jours, avec une capacité de s'adapter à chaque organisation et accord d'entreprise.

Côté planification, OCTIME permet la création de plannings d'équipes, la création automatique de cycles, la gestion des affectations, remplacements et absences, avec visualisations calendaires, tableaux d'affectation, alertes de sous-effectif ou de non-respect des règles légales. Un moteur d'optimisation sous contraintes est annoncé par l'éditeur pour le premier semestre 2026.

L'intégration de sa solution de gestion des remplacements Staffelio au cœur du planning offre un outil de sourcing pour gérer les absences prévues et non prévues dans le respect des contraintes réglementaires. Sur le plan technique, OCTIME est disponible en mode SaaS, et propose une application mobile complète (myOCTIME) pour les collaborateurs et les managers. La solution dispose de nombreuses interfaces (paie, SIRH, ERP).

Le paramétrage est complet : l'éditeur accompagne ses clients avec des formations, ateliers, support réglementaire, documentation et portail client, pour une montée en compétence progressive.

Néanmoins, cette richesse fonctionnelle implique nécessairement un temps de mise en œuvre plus long que les solutions très standardisées : paramétrage initial, adaptation aux conventions collectives, montée en compétence des utilisateurs sont à anticiper.

Points forts

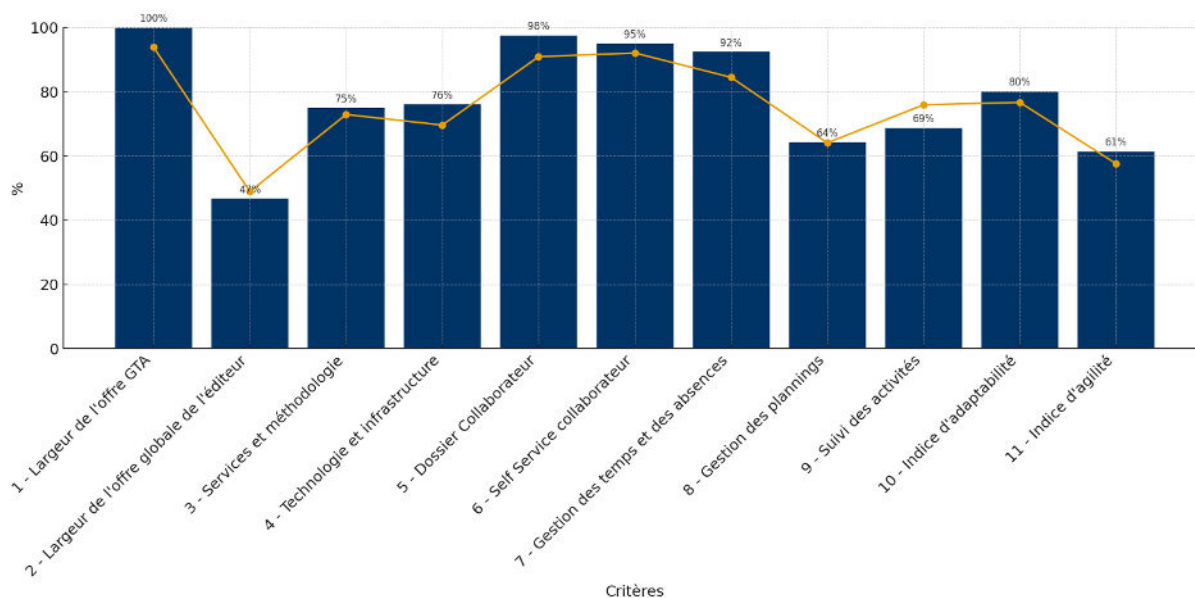
1. Couverture fonctionnelle très large : badgeage, absences, plannings, remplacements, interfaces, application mobile.
2. Solution adaptée aux environnements multi-sites et aux secteurs fortement réglementés, maturité opérationnelle.
3. Infrastructure technologique robuste, Architecture SaaS/modulaire et application mobile "myOCTIME", pour la mobilité et l'usage collaborateur/manager.
4. Interopérabilité et intégration riche avec paie/SIRH/ERP avec offre de support, formation, paramétrage avancé.

Points de vigilance

1. Phase de paramétrage initiale parfois longue et nécessitant ressources internes ou externes.
2. Pour structures simples ou mono-site, la richesse fonctionnelle peut s'avérer disproportionnée par rapport aux besoins. (privilégier la solution Octime Espresso du même éditeur en cas de besoin plus simple)
3. Mise en œuvre d'optimisations avancées (prévision, simulation, algorithmes complexes) à vérifier selon modules complémentaires

3] Scoring de la solution Octime

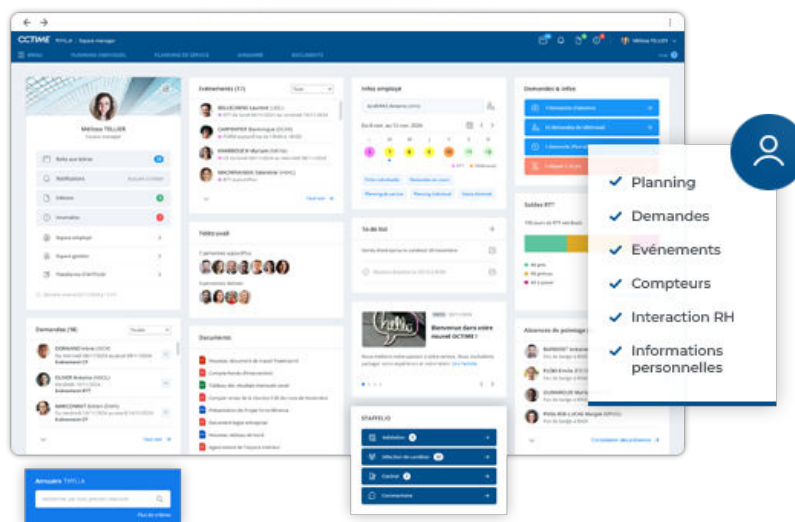
Taux de couverture de la solution Octime sur 11 axes de scoring de la solution de GTA. En orange, le taux de couverture moyen des 12 solutions analysées par MyRHline dans son benchmark GTA 2026.



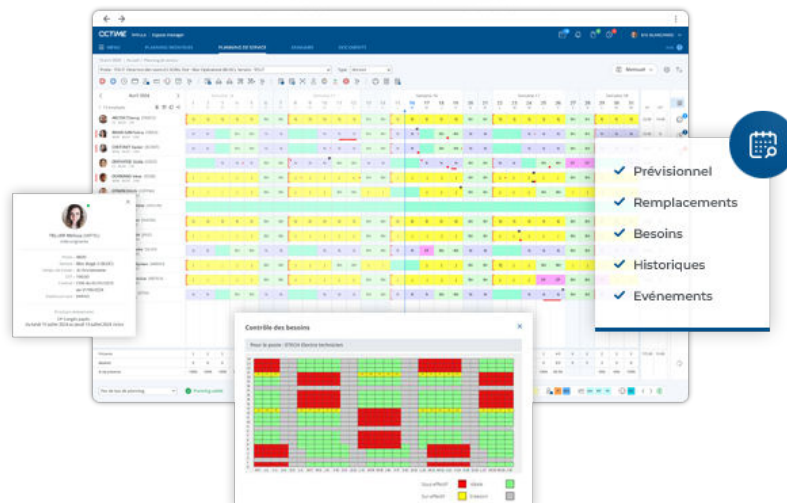
4] UX de la solution Octime

Écrans représentatifs de la solution fournis par l'éditeur.

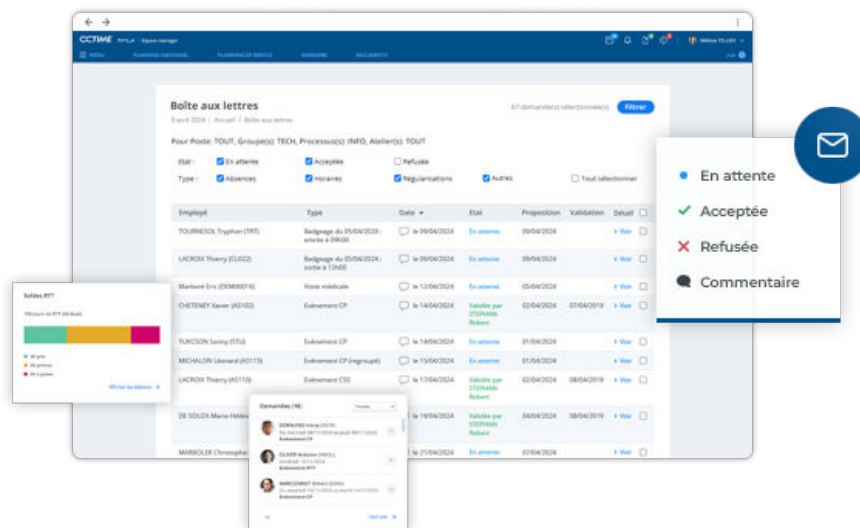
Ecran du portail RH



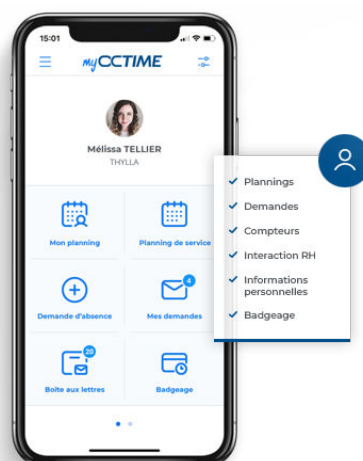
Ecran de gestion des plannings



Ecran de gestion des absences et congés



Ecran de l'application mobile myOCTIME



5] Témoignage client

Retour d'expérience du Groupe Barrière sur la mise en place d'OCTIME

Interview — Retour d'expérience du Groupe Barrière sur la mise en place d'OCTIME

Caroline Goerg, DRH multisite Alsace pour le groupe Barrière.

Pouvez-vous présenter le projet récemment déployé au sein du Groupe Barrière ?

Le Groupe Barrière regroupe casinos, hôtels, restaurants, bars et espaces bien-être. Je pilote le périmètre alsacien, soit trois casinos et un hôtel, représentant près de 500 collaborateurs. Nous travaillions auparavant avec des outils très hétérogènes (Excel, feuilles PDF...), sources d'erreurs et de pertes de temps. Nous avons donc décidé de déployer une solution de gestion des temps avec badgeuses sur nos trois sites pour gagner en fiabilité, harmoniser les pratiques et rendre nos processus plus lisibles.

Pourquoi avoir choisi OCTIME ?

Nous voulions simplifier et sécuriser nos flux, supprimer les doubles saisies et centraliser l'information. OCTIME a permis de fiabiliser les données pour les RH, les managers et la finance, tout en garantissant une traçabilité utile en cas de contentieux. Les retours sont unanimes : les horaires sont plus clairs, le suivi est précis et l'outil facilite la conformité, notamment sur les amplitudes et les pauses. Pour un groupe multisites comme le nôtre, la centralisation des données est un vrai atout.

Comment utilisez-vous les données OCTIME ?

OCTIME est devenu notre source principale d'informations. Nous y suivons les effectifs, les heures supplémentaires, les anomalies et l'annualisation, ce qui nous aide à équilibrer la charge de travail entre les équipes. Les données consolidées alimentent nos analyses financières et sécurisent nos provisions. Grâce à des compteurs issus directement du badgeage, les décisions relatives à la masse salariale sont plus fiables. Les exports sont simples, ce qui permet d'anticiper les pics d'activité et d'alléger le travail de préparation de la paie.

Comment les managers utilisent-ils OCTIME au quotidien ?

Les managers saisissent les heures plus rapidement, détectent facilement les anomalies et suivent mieux leurs équipes. La digitalisation réduit les erreurs, améliore la transparence et apaise les échanges RH/managers. Le pointage devient une référence commune qui favorise un dialogue social plus serein.

Quels bénéfices le service RH en retire-t-il ?

La réduction du papier et des erreurs est significative. Les équipes RH sont mieux outillées, plus confiantes et gagnent du temps, ce qui leur permet d'avancer sur d'autres sujets. L'accompagnement du changement a aussi permis de rappeler les règles de gestion du temps et d'uniformiser les pratiques.

Quel impact sur la relation managers / RH / collaborateurs ?

Le badgeage a renforcé la collaboration. Managers et RH travaillent ensemble sur les anomalies et les obligations légales. Les managers gagnent en autonomie et en vision d'ensemble. Les données, objectives et partagées, améliorent la transparence pour tout le monde.

En période de fêtes de fin d'année, avez-vous rencontré des difficultés de planification ?

Aucune. En décembre, nous connaissons un vrai pic d'activité avec les marchés de Noël alsaciens qui attirent énormément de visiteurs, ainsi qu'une hausse du recours aux extras. Pourtant, ni les équipes, ni les managers ne ressentent cette charge supplémentaire : la gestion reste identique au quotidien.

C'est la preuve que la solution est bien pensée et s'adapte parfaitement aux variations d'effectifs. Elle offre une vision globale, permet de prendre de la hauteur sur les besoins du moment et évite que cette période intense ne devienne un fardeau.

6] Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline

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



BENCHMARK SIRH - GTA - 1 - LA SOLUTION	
Société	OCTIME
Grille renseignée par :	Gaëlle de Montoussé
Fonction :	CMO
Numéro de téléphone :	
email :	g.demontousse@octime.com
Année de création de la société	1998
Effectif France 2024	190
dont effectif dédié à la R&D GTA	24
dont effectif dédié au déploiement GTA	85
dont effectif dédié au support GTA	36
dont effectif dédié à la vente GTA	40
CA France 2024 en M€	31
dont CA GTA 2024 en M€	30

BENCHMARK SIRH - GTA - 1 - LA SOLUTION	
10. Nom de la solution de GTA analysée	OCTIME
Année de lancement de cette solution	1998
Année de lancement en France	1998
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)	Oui
de suivi analytique des heures	Oui
de suivi des activités sur projet ou activités de production	Oui
de reporting avec un outil orienté utilisateur (intégré à la solution)	Oui
de contrôle des accès (module intégré)	Oui
de badgeage avec des pointeuses physiques (avec lecteurs de cartes)	Oui
de badgeage avec des pointeuses virtuelles (PC, tablettes, smartphones)	Oui
17. Environnement - Proposez vous en plus de votre solution de GTA :	
des fonctionnalités de paie	Non
des fonctionnalités de gestion des intérimaires	Oui, avec un module intégré dans une suite
des fonctionnalités de gestion de notes de frais	Non

des fonctionnalités de recrutement, évaluation, compétences, gestion de carrière, on boarding	Oui, avec un autre logiciel de notre société
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)	Oui, avec un module intégré dans une suite
autres fonctionnalités proposées par votre société en dehors de la GTA (200 c max)	Plateforme de Gestion des Renforts et des Remplacements.

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	Oui
avec un mixte sur site client et en distanciel	Oui
100% en distanciel	Oui
27. Avez-vous un Plan d'Assurance Qualité	
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	Oui
comment sont formalisés ces besoins	dans un rapport de spécifications détaillées type Word
29. Le paramétrage de la solution	
le paramétrage courant (horaires de travail, codes absences, employés,...) est effectué	par le client
le paramétrage complexe (règles de calcul, interfaces, workflows) est effectué	par l'éditeur
L'aide en ligne est modifiable	n'est pas modifiable
30. Le paramétrage de la solution fait-il l'objet :	
de la création de jeux d'essai et d'un cahier de recette	Oui par le client
d'une recette applicative pour s'assurer de la conformité aux spécifications	Oui par le client
d'une recette définitive avant la mise en production	Oui par le client
d'une période de garantie des paramétrages effectués	Oui
durée de la période de garantie des paramétrages (en mois)	
31. Reprise de données	
par qui est effectué la reprise des données ?	le client fournit les fichiers aux normes et l'éditeur les intègre dans la solution
L'éditeur prend en charge la mise en conformité des données si le client n'arrive pas à fournir des fichiers conformes	Oui en 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 ?	10
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)	Non
Les évolutions liées au légal ou à la convention font l'objet de prestations complémentaires payantes	Oui
Proposez-vous une offre de TMA complémentaire ?	Oui
34. Support de la solution	
Le client dispose d'un support hotline pour lui répondre en service régulier	Oui
Le client a accès à un portail client pour ouvrir des tickets	Oui
Le client a accès à un chatbot pour un diagnostic de premier niveau	Oui
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 d'une journée
Délai moyen de résolution d'une anomalie majeure	Plus de 10 jours
Le support (téléphonique) est ouvert du Lundi au Vendredi en horaires de journée	Oui en standard
Le support (téléphonique) est ouvert 7 jours sur 7 en horaires de journée	Non
L'éditeur propose une formule de support téléphonique en 24/7	Non
Le support est inclus dans le loyer SaaS	Oui
35. le déploiement de votre solution pour la gestion des temps et des absences, le self-service collaborateur et l'interface avec la paie nécessite en général	
Pour une organisation privée ou publique de 50 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	de 5 à 10 jours
Pour une organisation privée ou publique de 500 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	de 21 à 50 jours
Pour une organisation privée ou publique de 5000 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	plus de 50 jours
36. 3 points forts de votre offre de service	
point fort No 1 (200 c max)	Expertise & maîtrise métier : formation interne de 12 mois pour transmettre l'expertise et le savoir-faire OCTIME à tous nouveaux chefs de projets (cursus de formation interne certifiante)
point fort No 2	Méthodologie de projet éprouvée pour maximiser la valeur pour le client, en évitant les travaux inutiles et en assurant une intégration rapide et sécurisée de la solution.
point fort No 3	Expertise réglementaire associée à la puissance du moteur de calcul, haut niveau d'adaptabilité offrant une grande souplesse dans l'organisation des plannings

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)	
Quelles sont les bases de données supportées	
53. En mode SaaS	
Quels sont les hébergeurs de votre solution ? (100 c max)	OVH pour la partie matériel. OCTIME construit son propre cloud privé répartie sur 2 DCs
Proposez vous un hébergement sur un cloud souverain ? (hébergement en France)	Oui en standard
Cet hébergement est-il certifié Secnum	Oui
Votre solution est-elle multi-tenant ?	Oui
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)	60
Les données en dehors de l'historique courant peuvent-elles être stockées dans un infocentre en standard ?	Oui en option
Cet infocentre est-il consultable par l'utilisateur avec des fonctions standard de l'application ?	Oui
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 ?	Non
Votre solution permet-elle à l'utilisateur d'exporter des données vers MS Office Excel/Open Office/Google Sheets ?	Oui
Votre solution est-elle interfacée avec des annuaires électroniques ?	Oui
Précisez lesquels (100 c max)	SSOs supportés: tout annuaire utilisant les protocoles SAMLv2, OPENID
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 ?	Non
avec un logiciel de gestion des identités (IAM) ?	Oui
avec un logiciel de gestion des badges ?	Oui
Votre solution dispose-t-elle d'un outil de planification des interfaces (ordonnanceur) ?	Oui
L'exécution des interfaces est-elle historisée et tracée dans des logs ?	Oui
Est-il possible d'annuler les éléments importés par lot ? (en cas d'erreur)	Oui
57. En dehors du Français, en quelles autres langues votre application est-elle traduite ?	

Anglais ?	Oui partiellement (la partie utilisateur seulement)
Allemand ?	Non
Flamand ?	Non
Espagnol ?	Oui partiellement (la partie utilisateur seulement)
Italien ?	Non
Précisez les autres langues (100 c max)	
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 ?	Oui intégré
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 ?	90%
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) ?	Oui
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) ?	Oui
Ce journal peut-il être centralisé ?	Oui
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 partiellement
A combien estimez-vous la compatibilité de votre solution au RGAA ?	10%
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 ?	Non
Utilisez-vous une méthode UX connue pour vos projets (Design Thinking, UCD, Lean UX....) ?	Oui
Laquelle ? (100 c max)	Interactive Design
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 ?	
A quelle fréquence effectuez-vous des audits UX ?	moins d'une fois par an
L'utilisateur peut aménager son espace de travail (favoris, widgets, raccourcis...) pour plus de confort ?	Oui
61. Environnements	
Proposez-vous un environnement de test à votre client ?	Oui en option
Proposez-vous un environnement de recette ?	Oui en option
Proposez-vous un environnement de formation ?	Oui en option
62. Reporting	
Votre solution dispose-t-elle d'un module de reporting orienté utilisateur ?	Oui en option
Ce module est-il accessible	à l'administrateur et à l'éditeur
Les managers peuvent-ils créer de nouveaux rapports ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format pdf ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format Excel ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format Word ?	Oui
Proposez-vous une solution tierce de BI ?	Non
Laquelle ? (100 c max)	BI Intégré à OCTIME et est ouverte aux outils tiers via API (JSON)
La description des données de votre solution pour la BI est-elle fournie ?	Oui inclus en standard
63. 3 points forts de votre environnement IT	
point fort No 1 (200 c max)	Architecture SaaS performante : optimisée pour la gestion de très grands volumes de données et d'utilisateurs, disponibilité 99,9% en 24/7, GTR 4h, PRA: RTO 2H, RPO proche de 0 (J+1 via sauvegarde)
point fort No 2	Sécurité, conformité et hébergement souverain : solution hébergée en France sur 2 Datacenters, sécurité technique (WAF EDR,...), SOC dédié, ISO 27K1 en cours sur l'infogérance de nos applications
point fort No 3	Interopérabilité : Organisation delivery dédiée aux interfaces, catalogue de webservices permettant une intégration fluide avec le SI client, partenariats éditeurs (écosystème et marketplace)

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)	Personnel médical / Personnel non médical
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)	15
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 ?	Oui
Cette structure hiérarchique a combien de niveaux possibles (ex: société, site, service, équipe....) ?	9
La solution permet de limiter l'accès des utilisateurs à certaines structures hiérarchiques ?	Oui
La solution permet de créer des groupes de salariés avec des filtres 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 ?	Oui
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)	Vue synthétique des informations principales réunies sur un seul écran.
point fort No 2	Adjonction d'informations complémentaires illimitées au travers du module Parcours Individuel.
point fort No 3	Historisation des Données et Gestion de données RGPD avec différents niveaux d'autorisation

BENCHMARK SIRH - GTA - 5 - SELF-SERVICE	
90. Fonctionnalités de votre module self-service pour les collaborateurs	
votre solution permet-elle à un collaborateur ?	
de pointer sur PC, tablette, smartphone ?	Oui
de saisir des corrections de pointage (en cas d'oubli) ?	Oui
de consulter ses données individuelles, compteurs, soldes de congés... ?	Oui
de faire des demandes d'absences, de congés, de RTT... ?	Oui
de faire des demandes/déclarations pour des motifs sociaux (CSE, syndicats...) ?	Oui
de faire des déclarations de jours ou heures travaillés (forfait jour et forfait heure)	Oui
de faire des demandes d'action pour le service RH (ex: choix de paiement ou de récupération d'HS, correction de pointage, alimentation CET...)	Oui
de consulter son planning de travail ?	Oui
de consulter le planning de travail de son service ?	Oui
de consulter le statut d'avancement de ses demandes ? (congés, RTT, paiement d'HS....)	Oui
de consulter des anomalies/alertes le concernant ?	Oui
de modifier certaines de ses données administratives (son adresse, son téléphone....) ?	Oui
d'exprimer des demandes sur des contraintes personnelles (plages de travail souhaitées, modifications de planning...)?	Oui
d'alerter son manager sur des dépassements d'heures excessifs (cadres au forfait jour) ?	Oui
Décrivez les autres fonctionnalités proposées par votre self service (100 c. max)	Widgets, compteurs, communications intra entreprise, annuaire, liens personnalisés,...
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 ?	Non
92. 3 points forts de votre solution self-service GTA	

point fort No 1 (200 c max)	Fort niveau de personnalisation du portail et de l'outil, notamment dès l'écran d'accueil avec des widgets personnalisables
point fort No 2	Une refonte majeure UI/UX dans le nouvel OCTIME intervenue fin 2024 pour un parfait équilibre entre richesse fonctionnelle et expérience utilisateur
point fort No 3	Application mobile Android / iPhone riche en fonctionnalités (précurseur) pour les employés comme pour les managers. Nouvelles UI/UX appréciées par ses utilisateurs

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

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

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 ?	
114. la gestion du pointage	
le pointage est-il recadré automatiquement suivant l'horaire théorique de travail ? (fonction des plages de présence)	Oui
le lieu de pointage (numéro ou code badgeuse) est-il consultable ?	Oui
la modification du pointage par un administrateur est-elle tracée ? (auteur, date et heure)	Oui
cette modification est-elle consultable ?	Oui, dans un écran de l'application
est-il possible de supprimer physiquement un pointage réel d'un collaborateur ?	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 ?	Non
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	

vosre 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) ?	Droit Privé, Droit Public, Convention Collective Unifiée, CC51, CC66, Hotellerie, etc...
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	
vosre solution gère-t-elle de base les compteurs suivants ?	
le débit-crédit (horaire variable)	Oui
le temps de présence (jour et cumuls périodiques)	Oui
le temps de travail effectif (jour et cumuls périodiques)	Oui
les forfaits en jours	Oui
les forfaits en heures	Oui
les temps de pause	Oui
les heures de nuit	Oui
les heures de dimanche et férié	Oui
les heures supplémentaires	Oui
les heures à récupérer	Oui
les heures annualisées	Oui
les primes de panier ou autres primes liées à un horaire	Oui
les tickets restaurants	Oui
les droits à congés payés	Oui
les droits à congés d'ancienneté (séparément des congés légaux)	Oui
les droits à RTT	Oui
les soldes et reliquats sur ces droits	Oui
les droits à mandats sociaux (CSE, syndicats....)	Oui
le CET	Oui
le suivi de la pénibilité (au sens du compte pénibilité)	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) ?	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 ?	Non
121. Connexions	
Quels sont les 5 logiciels de paie avec lesquels vous vous interfacez le plus souvent ? (100 c max)	ADP, SILAE, CEGID, SOPRA, SAGE, EIG, NIBELIS, TEAMS-RH
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 ?	
Proposez vous des interfaces standardisés avec des logiciels de gestion des intérimaires ?	Oui
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)	Grande flexibilité du réglementaire paramétrée par des consultants experts selon une méthodologie éprouvée
point fort No 2	Proposition de dossier standard extrêmement riche permettant de réduire les paramétrages spécifiques, et de fait, d'augmenter la qualité du projet et une mise en oeuvre plus rapide
point fort No 3	Gestion des horaires et des cycles très puissante et paramétrable permettant de couvrir n'importe quel besoin

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)	Solution multisecteur.
201. Importation / Gestion de la charge	
la solution permet-elle d'importer une charge prévisionnelle (CA, nombre de clients, nombre d'articles, nombre de couverts..) à partir d'une autre solution métier ?	Oui
la solution permet-elle d'importer un besoin en nombre de personnes par compétence et par maille de temps ?	Oui
cet import peut se faire par fichier (csc, txt, xls...) ?	Oui
cet import peut se faire par webservices et/ou connecteurs certifiés ?	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 ?	Oui
le besoin en personnes/compétences/maille de temps peut-il être saisi directement dans l'application ?	Oui
le besoin peut-il être exprimé de façon macro à la semaine (semaine haute, moyenne, basse par ex.) ?	Non
le besoin peut-il être exprimé par jour ou poste horaire (ex: équipe) ?	Oui
le besoin peut-il être exprimé par heure ?	Non
le besoin peut-il être exprimé par plages horaires ? (début-fin)	Oui
si oui, combien de plages (ou vacations) sont possibles par jour ?	4
quelle est la maille minimale de temps pour exprimer le besoin ?	5 minutes
les besoins utilisés pour élaborer le planning sont-ils historisés ?	Oui
la solution propose-t-elle des outils pour aider l'utilisateur à améliorer la qualité des prévisions ?	Non
la solution propose-t-elle des outils pour détecter des besoins exprimés incohérents ?	Non
la solution permet-elle de consolider les besoins à différents niveaux d'arborescence ?	Non
202. gestion des compétences	
la solution permet-elle de gérer les compétences ou qualifications des salariés ?	Oui
ces compétences peuvent-elles être importées depuis un système externe (ex: GRH) ?	Oui
est-il possible de hiérarchiser les compétences d'un salarié ?	Non

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 ?	Oui
la planification d'horaires cycliques (cycles de semaines ou journées par ex.) ?	Oui
la planification basée sur une bibliothèque d'horaires pré-affectés?	Oui
la planification basée sur des modèles types (ex:semaines ou journées hautes/basses/moyennes) ?	Oui
la planification avec une saisie manuelle ?	Oui
la planification avec un moteur d'optimisation sous contraintes ?	Oui
la planification avec un outil d'IA ?	Non
est-il possible de combiner plusieurs méthodes ?	Oui
204. gestion courante du planning	
la solution permet-elle de dupliquer un planning d'une période sur un autre ?	Oui
est-ce obligatoirement le dernier planning réalisé qui est dupliqué ?	Non
il est possible de dupliquer un planning pour un mois complet ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning pour une semaine ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning de date à date ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning pour toute la structure de planification ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning pour une structure ou une sélection de salariés ?	Oui
il est possible de dupliquer un planning pour un seul salarié ?	Oui
il est possible de copier-coller le planning d'une personne sur une autre ?	Oui
l'écran de gestion du planning permet des affichages sur différentes périodes :	
au mois	Oui
à la semaine	Oui
à la journée	Oui
de date à date	Non
à l'heure ou mailles plus fines	Oui
l'affichage du planning collectif permet un zoom vers le planning individuel ?	Oui
le planning met en évidence les écarts entre besoins et ressources sur les mailles de temps gérées ?	Oui
la visualisation des écarts peut se faire sur différents critères ?	Oui
en cas d'écart, le logiciel propose-t-il une aide à la recherche de solution interne ?	Oui
en cas d'écart, le logiciel propose-t-il une aide à la recherche de solution externe ?	Oui
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 ?	Oui
le planificateur peut-il forcer ces alertes ?	Oui
le planning permet de visualiser les temps planifiés et les temps réellement effectués ?	Oui
le collaborateur peut-il modifier son propre planning ?	Oui
le collaborateur peut-il exprimer des préférences ou contraintes personnelles ?	Oui
205. planification sous contraintes	
lors du déploiement qui effectue le paramétrage des contraintes ?	
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 ?	Non
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) ?	Non
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 ?	Oui
les modifications de planning peuvent-elles 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)	Le planning au cœur de la solution de gestion des temps OCTIME.
point fort No 2	L'expertise de l'intégration des contraintes réglementaire dans le planning.
point fort No 3	L'équilibre entre richesse fonctionnelle et ergonomie UI/UX.

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 ?	Non
les temps de présence du salarié sont affectés par défaut à cette section ou centre de coût ?	Non
il est possible de saisir des imputations analytiques différentes à la main ?	Oui
la solution propose une saisie collective des imputations de temps ?	Oui
la solution propose un workflow de validation des imputations de temps ?	Non
la solution propose un export des temps imputés vers une compta analytique, un ERP... ?	Oui
la solution propose un reporting des temps imputés ?	Oui
222. suivi des temps passés sur des activités de production	
la solution permet aux opérateurs de saisir leurs temps passés sur des activités de production ?	Oui
la solution permet aux opérateurs de saisir d'autres données d'activité (numéro d'OF, machine, lot,...) ?	Oui
cette saisie peut se faire sur PC ?	Oui
cette saisie peut se faire sur des terminaux industriels ?	Non
cette saisie peut se faire sur des terminaux portables ?	Non
la saisie des informations peut se faire par code-barres ? (numéro d'OF,lot, machine... ?)	Oui
l'opérateur peut s'identifier par son badge ?	Oui
la saisie des données est adaptable aux besoins de l'utilisateur ?	Oui
les transactions de saisie de données d'activité utilisées par les opérateurs sont personnalisables ?	Oui
Est-il possible d'ajouter d'autres type de transaction de saisie ?	
la solution propose une supervision en temps réel de l'activité des opérateurs ?	Non
la solution propose une comparaison du temps de présence et du temps d'activité ?	Oui
la solution propose une comparaison temps prévu/temps passé pour l'activité ?	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...) ?	Non
la solution dispose d'un import de données à partir d'un ERP ou MES (import des OF, opérations,...)	Non
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 ?	Non
les formulaires de saisie des activités (timesheet) sont personnalisables ?	Non
l'arborescence de saisie d'une activité peut avoir plusieurs niveaux (ex: projet/lot/tâche) ?	Oui
combien de niveaux d'imputations sont possibles ?	6
Il existe un workflow pour visualiser, modifier, valider les activités saisies par les collaborateurs ?	Non
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,...)	Non
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)	Simplicité et adaptabilité
point fort No 2	Planning prévisionnel et déclaratif (mesure des écarts)
point fort No 3	

En savoir plus sur la solution : <https://www.octime.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