



Factorial

**La solution Factorial
Benchmark GTA 2026**



MY[RH]LINE

LE MÉDIA DES RESSOURCES HUMAINES

Sommaire

01	Présentation synthétique	2
02	Avis technique sur la solution Factorial	3
03	Scoring de la solution Factorial	4
04	UX de la solution Factorial	5
05	Témoignage client	6
06	Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline	8



1] Présentation synthétique

Factorial est un éditeur SaaS d'origine espagnole, créé en 2016 à Barcelone, qui s'est imposé en quelques années comme un acteur majeur des solutions RH destinées aux PME et ETI. Sa plateforme vise à centraliser l'ensemble des processus RH dans un environnement unique, moderne et intuitif. Factorial couvre la gestion des temps et des plannings, le suivi des absences et congés, les feuilles de temps, la préparation à la paie, les documents RH, les notes de frais, le recrutement, l'onboarding et divers modules de pilotage. L'approche privilégie la simplicité d'utilisation, la réduction du travail administratif et l'autonomie des collaborateurs grâce au self-service et à l'accès mobile. Le produit est pensé pour un déploiement rapide, avec un paramétrage standardisé et une ergonomie cohérente sur l'ensemble des modules, facilitant l'adoption par les équipes. Factorial met également en avant une forte capacité d'intégration avec de nombreux outils de paie et collaboratifs, ainsi qu'avec des applications non SIRH. L'objectif de l'éditeur est d'assurer une synchronisation fluide des données et une automatisation poussée des processus du quotidien. La croissance soutenue de Factorial et sa présence internationale renforcent sa position auprès des entreprises recherchant une solution RH complète, évolutive et simple à maintenir.

[*Chiffres clés :* **ARR > 100 M€ • Effectif : 1200 •**

Nombre total de clients : 14000 dont 1200 en France]

2] Avis technique sur la solution Factorial

Le module gestion des temps et plannings de Factorial couvre les fonctions de pointage ou saisie des heures (présence, travail à distance, forfait jours), le suivi des heures supplémentaires, l'approbation des feuilles de temps et la génération de rapports. Il inclut également la gestion de plannings et de shifts, avec possibilité de créer des modèles d'horaires, d'affecter des collaborateurs à des périodes/plages horaires, et d'envoyer des alertes en cas de non-respect de certains délais ou engagements.

L'approche est très orientée usage collaborateur/manager : saisie mobile ou web, consultation des plannings ou des compteurs, workflow d'approbation, visuels clairs. Le paramétrage permet d'installer les règles de base d'un système de temps-activité, mais il ne vise pas nécessairement les cas complexes de calcul horaire avec multi-conventions ou optimisation algorithmique très poussée.

Sur l'aspect technique, la solution repose sur une architecture SaaS, avec mises à jour automatiques, interfaces intuitives et connecteurs standard vers les outils de paie, SIRH ou ERP. Elle est bien adaptée aux environnements PME/ETI qui ne souhaitent pas supporter de mises en œuvre longues ou de paramétrages très complexes. En revanche, dans le cas d'environnements très distribués, avec des règles de travail très contraignantes (astreintes, multi-statuts, multi-conventions, optimisation des ressources ou planification fine), la solution peut présenter des limites.

Points forts

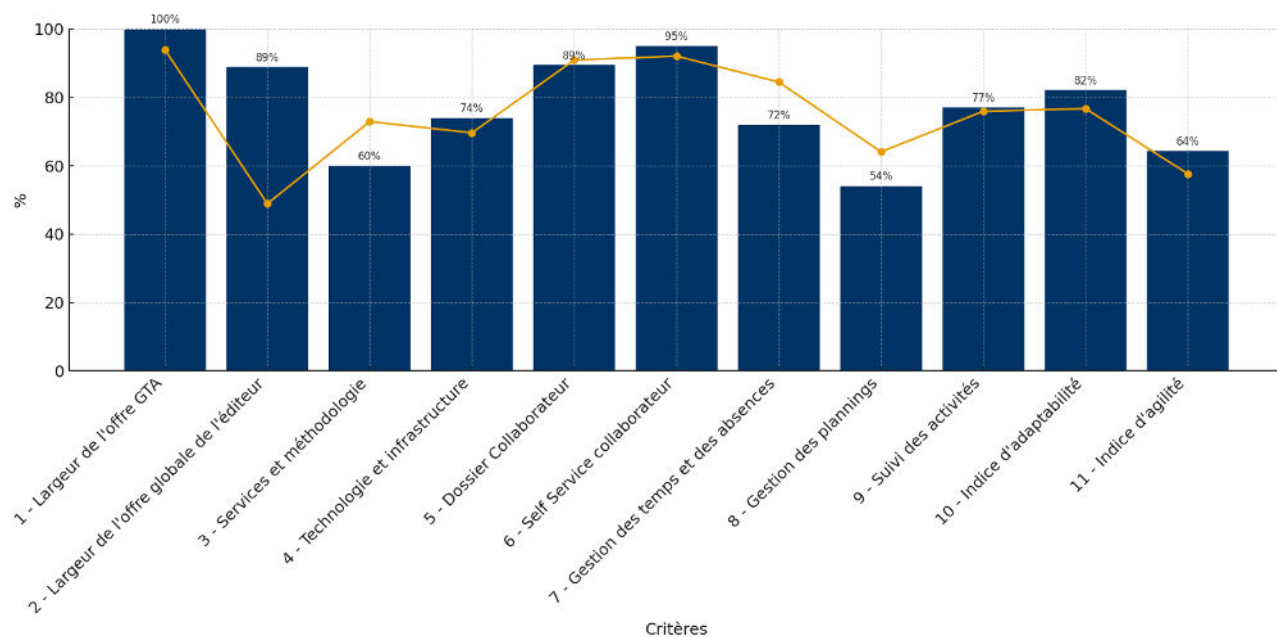
1. Interface utilisateur claire, adoption rapide pour collaborateurs et managers.
2. Architecture SaaS moderne, déploiement rapide et maintenance allégée.
3. Couverture des besoins essentiels en temps/planning/absences pour PME/ETI.
4. Intégration facilitée avec les modules PAIE, SIRH, notes de frais, et mobilité.

Points de vigilance

1. Paramétrage moins puissant que les solutions spécialisées grands comptes pour des règles horaires complexes.
2. Module de planning et optimisation des ressources moins avancé que certains concurrents orientés WFM (Workforce Management).
3. Pour de très grandes organisations ou multi-pays avec contraintes lourdes, des développements ou modules complémentaires peuvent être nécessaires.

3] Scoring de la solution Factorial

Taux de couverture de la solution Factorial 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 Factorial

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

5] Témoignage client

Développer un réseau sans perdre son ADN : le pari réussi d'UNIVET grâce à Factorial

Créé en 1993 par le Dr Navarro, UNIVET est aujourd'hui un réseau de 180 cliniques et centres vétérinaires, rassemblant plus de 1300 salariés et 240 collaborateurs libéraux. En plus de trente ans, le groupe a su croître rapidement tout en préservant ses valeurs : bienveillance, excellence, engagement et éthique. Cette croissance rapide (+20 à 25 % par an) pose cependant un défi majeur : maintenir une culture d'entreprise forte tout en intégrant de nouvelles structures. La digitalisation RH, rendue possible grâce à Factorial, a joué un rôle décisif.

Préserver l'humain dans un réseau en pleine expansion

Les valeurs d'UNIVET guident les décisions et nourrissent la cohésion du réseau. Avec des initiatives comme Univet Nature, le groupe soutient activement la protection de la biodiversité. Maintenir cette culture commune tout en intégrant continuellement de nouvelles cliniques reste un défi quotidien. Pour y parvenir, UNIVET mise sur des séminaires régionaux et nationaux, une communication interne fluide et la formation continue, afin que chaque collaborateur se sente pleinement partie prenante du projet collectif.

La force du collectif et du soutien opérationnel

Le modèle d'UNIVET repose sur la mutualisation des expertises et des ressources : accompagnement administratif, marketing et RH centralisé, négociations fournisseurs optimisées. Cette organisation en réseau permet aux structures d'être plus performantes tout en se concentrant sur leur mission première : le soin animalier. UNIVET a récemment lancé une assurance santé pour les animaux des collaborateurs, symbole de son engagement envers le bien-être des équipes.

Factorial : le partenaire de la transformation RH

Depuis plus de cinq ans, Factorial accompagne UNIVET dans la digitalisation complète de ses processus RH. Automatisation des tâches chronophages, meilleure visibilité des données RH et fluidité des échanges entre cliniques et siège : la solution a simplifié la gestion administrative et salariale. L'accompagnement personnalisé des équipes Factorial a permis d'adapter la solution aux besoins spécifiques du groupe. Parmi les fonctionnalités stratégiques figure le module EVP (Éléments Variables de Paie), qui a rendu la gestion salariale plus fluide, fiable et rapide.

Des gains de temps et d'efficacité à tous les niveaux

Grâce à Factorial, les équipes RH gagnent un temps considérable sur le suivi administratif et la gestion du personnel. L'onboarding est plus structuré, les congés et absences sont gérés automatiquement, et les collaborateurs accèdent à leurs documents RH en autonomie. Cette digitalisation améliore l'expérience collaborateur tout en libérant du temps pour se concentrer sur la stratégie RH et l'accompagnement humain.

Anticiper la croissance de demain

Avec l'ambition d'atteindre 1500 collaborateurs d'ici fin 2025, UNIVET sait que la technologie sera clé pour accompagner cette expansion. Factorial est devenu un pilier de performance RH, permettant au réseau de croître sans perdre son ADN, son humanité et son sens du collectif.

6] Réponses détaillées au benchmark 2026 MyRHline

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



BENCHMARK SIRH – GTA – 1 – LA SOCIÉTÉ	
Société	Factorial
Grille renseignée par :	Victoria Ponsford, Laura Navas, Julian Campillo & many others.
Fonction :	Content Marketing Manager
Numéro de téléphone :	
email :	victoria.ponsford@factorial.co
Année de création de la société	2016
Effectif France 2024	N/C
dont effectif dédié à la R&D GTA	
dont effectif dédié au déploiement GTA	
dont effectif dédié au support GTA	
dont effectif dédié à la vente GTA	
CA France 2024 en M€	
dont CA GTA 2024 en M€	
BENCHMARK SIRH – GTA – 1 – LA SOLUTION	
10. Nom de la solution de GTA analysée	
Année de lancement de cette solution	2016
Année de lancement en France	
15. Club utilisateur	
Avez-vous un club utilisateur de GTA ?	Non
Quel est le statut de ce club ?	Autre
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	Oui, avec un module intégré dans une suite
des fonctionnalités de gestion des intérimaires	Oui, avec un module intégré dans une suite
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	Non
de contrôle d'accès avec une solution dédiée	Oui, avec un module intégré dans une suite
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)	Temps & plannings, absences & remplacements, RH & onboarding, performance, portail collaborateur, CRM, achats, IT management et gestion de projets.

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	Non
par un réseau de partenaires agréés	Non
26. Vos services de déploiement sont assurés :	
100% sur site client	Non
avec un mixte sur site client et en distanciel	Non
100% en distanciel	Oui
27. Avez-vous un Plan d'Assurance Qualité	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	Oui
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 l'éditeur
L'aide en ligne est modifiable	par le client et 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)	
31. Reprise de données	

par qui est effectué la reprise des données ?	le client prend en charge la totalité de la reprise de données
L'éditeur prend en charge la mise en conformité des données si le client n'arrive pas à fournir des fichiers conformes	Non
32. La formation et les supports de formation	
L'éditeur propose des formations en présentiel	Non
L'éditeur propose des formations en distanciel	Oui
L'éditeur propose des modules de elearning	Non
Combien de modules de formation sont disponibles en elearning ?	
Les supports de formation sont personnalisables	Non
Disposez-vous d'une certification Qualiopi ?	
33. La maintenance de la solution pour la partie légale ou conventionnelle	
L'éditeur fournit les évolutions légales de sa solution dans le cadre de la maintenance (ou du loyer SaaS)	Non
L'éditeur fournit les évolutions conventionnelles de sa solution dans le cadre de la maintenance (ou du loyer SaaS)	Non
Les évolutions liées au légal ou à la convention font l'objet de prestations complémentaires payantes	Oui
Proposez-vous une offre de TMA complémentaire ?	Non
34. Support de la solution	
Le client dispose d'un support hotline pour lui répondre en service régulier	Oui
Le client a accès à un portail client pour ouvrir des tickets	Oui
Le client a accès à un chatbot pour un diagnostic de premier niveau	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	Entre 1 et 3 jours
Délai moyen de résolution d'une anomalie majeure	Entre 4 et 10 jours
Le support (téléphonique) est ouvert du Lundi au Vendredi en horaires de journée	Oui en standard
Le support (téléphonique) est ouvert 7 jours sur 7 en horaires de journée	Non
L'éditeur propose une formule de support téléphonique en 24/7	Oui en standard

Le support est inclus dans le loyer SaaS	Oui
35. le déploiement de votre solution pour la gestion des temps et des absences, le self-service collaborateur et l'interface avec la paie nécessite en général	
Pour une organisation privée ou publique de 50 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	de 11 à 20 jours
Pour une organisation privée ou publique de 500 salariés, tous services confondus (analyse, paramétrage, formation.....)	plus de 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)	Centralization and digitalization of all HR processes and related documents.
point fort No 2	Ergonomics and ease of use, especially for clients' employees, accessible through navigator or an phone App (Android & IOS).
point fort No 3	French employees for customer service with a direct phone line and email, and a single account manager for each client.

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)	AWS
Cet hébergement est-il certifié Secnum	Non
Votre solution est-elle multi-tenant ?	Oui
Votre solution permet-elle la création d'une instance dédiée à un client ?	Oui en option
54. Historiques	
Quelle est la durée maximum d'historisation de données permise par votre solution (en nombre de mois)	30
Quelle est la durée d'historisation des données proposée en standard dans votre contrat SaaS (en nombre de mois)	30
Les données en dehors de l'historique courant peuvent-elles être stockées dans un infocentre en standard ?	Non
Cet infocentre est-il consultable par l'utilisateur avec des fonctions standard de l'application ?	Non
55. Connexions	
Votre solution permet elle d'importer des fichiers csv, txt, xls pour l'initialisation des données ?	Oui
A-t-elle des points d'entrée normalisés pour la reprise des données d'une solution existante ?	Oui
Votre solution propose-t-elle des outils paramétrables par l'utilisateur pour l'import-export de données ?	Oui
Votre solution permet-elle à l'utilisateur d'exporter des données vers MS Office Excel/Open Office/Google Sheets ?	Oui
Votre solution est-elle interfacée avec des annuaires électroniques ?	Non

Précisez lesquels (100 c max)	
Votre solution dispose-t-elle de points d'entrée et sortie normalisés pour communiquer :	
avec des badgeuses autres que les vôtres ?	Oui
avec un système de contrôle d'accès dédié ?	Oui
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 ?	
Est-il possible d'annuler les éléments importés par lot ? (en cas d'erreur)	
57. En dehors du Français, en quelles autres langues votre application est-elle traduite ?	
Anglais?	Oui totalement
Allemand ?	Oui totalement
Flamand ?	Non
Espagnol ?	Oui totalement
Italien ?	Oui totalement
Précisez les autres langues (100 c max)	Portuguese, BR Portuguese, Catalan
58. Quels sont les différentes aides proposées par votre solution ?	
Votre solution dispose-t-elle d'une aide en ligne	Oui
L'aide en ligne est-elle personnalisable par l'éditeur ou l'administrateur ?	Oui
L'aide en ligne est-elle personnalisable par l'utilisateur ?	Oui
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 ?	Oui
Soumettez-vous chaque version à une revue de code ?	Oui
Si oui, quel taux de couverture atteignez-vous ?	
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) ?	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 ?	Oui
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 ?	
Faites-vous tester votre logiciel par des personnes en situation de handicap ?	Non
Avez-vous un processus d'A/B Testing ou d'analyse comportementale ?	Oui
Utilisez-vous une méthode UX connue pour vos projets (Design Thinking, UCD, Lean UX....) ?	Oui
Laquelle ? (100 c max)	Design Thinking and Lean UX
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 ?	NPS, feedback qualitatif, adoption et rétention des fonctionnalités, taux de réussite des tâches, temps passé par tâche, taux d'attrition clients.
A quelle fréquence effectuez-vous des audits UX ?	une fois par mois
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 inclus en standard
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 ?	Non
Les rapports peuvent-ils être générés en format Excel ?	Oui
Les rapports peuvent-ils être générés en format Word ?	Non
Proposez-vous une solution tierce de BI ?	Oui en option
Laquelle ? (100 c max)	powerBI
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)	SOC2 Type 2 & ISO 27001 certified solution
point fort No 2	Continuous deployment of new features and bug solutions
point fort No 3	AWS backed service (providing high-availability & redundancy)

BENCHMARK SIRH - GTA - 4 - DOSSIER COLLABORATEUR	
70. La solution permet-elle de gérer dans une même instance des organisations	
Multi-sociétés	Oui
Multi-établissements	Oui
Multi Conventions collectives	Oui
71. La solution permet-elle de gérer différentes populations ?	
Salariés	Oui
Mandataires	Oui
Stagiaires	Oui
Intérimaires	Oui
Prestataires	Oui
Autre (veuillez préciser) (100 c max)	
72. La solution permet	
la création et la gestion locale du dossier collaborateur	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	
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	Non
Le matricule peut-etre importé depuis la paie	Oui
Le matricule a une longueur maximum de (en nombre de caractères)	
Le matricule peut-etre géré en	Alphanumérique
75. La solution permet-elle de gérer les spécificités contractuelles suivantes ?	
Contrats successifs sans interruptions	Oui

Contrats successifs avec interruptions	Oui
Contrats simultanés	Oui
76. La solution permet-elle la saisie anticipée de données contractuelles ?	Oui
77. La solution contient-elle en standard les informations suivantes ?	
Dates de contrats	Oui
Type de contrat (CDI, CDD, détaché, ...)	Oui
Motif de recours en cas de CDD/intérim	Non
Emploi	Oui
Section analytique / Centre de coût	Oui
Classification (Niveau, échelon, coefficient,)	Oui
Affectation (établissement, département, services,)	Oui
Catégorie socio-professionnelle	Non
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....) ?	
La solution permet de limiter l'accès des utilisateurs à certaines structures hiérarchiques ?	Oui
La solution permet de créer des groupes de salariés avec des filtres mutli-critères ?	Oui
La solution permet de donner des accès aux utilisateurs sur ces groupes ?	Oui
La solution permet de limiter l'accès des utilisateurs dans le temps ?	Oui
La solution permet de limiter l'accès des utilisateurs à un partie de l'historique (dans le temps) ?	
80. 3 points forts de votre dossier collaborateur	
point fort No 1 (200 c max)	
point fort No 2	
point fort No 3	

BENCHMARK SIRH – GTA – 5 – SELF-SERVICE

90. Fonctionnalités de votre module self-service pour les collaborateurs	
vosre 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)	
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 ?	
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)	Suivi automatisé et fiable des heures, absences et congés via badgeuse virtuelle et application mobile.
point fort No 2	Autonomie des collaborateurs grâce au libre-service : demandes, validations et suivi en temps réel.
point fort No 3	Plannings centralisés et synchronisés pour une gestion simple, transparente et conforme à la législation.

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) ?	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	
la 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 option
Décrivez quels types de connexion sont possibles en standard ? (RJ45, WIFI, GPRS....)	RJ45, Wi-Fi, 3G/4G (option), Wifi (option)
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 ?	Non
quel est l'identifiant utilisé pour le badge ?	
les badgeuses sont-elles configurables et administrables à distance ?	Oui
les badgeuses sont-elles supevisables 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 ?	Oui
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 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'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...) ?	Non
la modification d'une absence est-elle tracée ? (auteur, date et heure)	Oui
cette modification est-elle consultable ?	Oui, dans un fichier log ou une table
une absence peut-elle être saisie dans le passé et le futur en une seule opération (ex: maladie) ?	Oui
si cette absence concerne un droit, le contrôle du solde est-il fait en temps réel ? (droit à CP, enfant malade, délégation....) ?	Oui
est-il possible de définir un calendrier des fériés ?	Oui
est-il possible de définir d'autres calendriers d'absences ?	Oui
votre solution permet-elle le calcul des droits sur certains motifs d'absence (congrés payés, ancienneté, RTT...) ?	Oui
Si oui, le calcul peut-il être différent suivant les sociétés, sites, directions... ?	Oui
votre solution permet-elle le suivi de ces droits (total pris à date, solde) ?	Oui
votre solution permet-elle le suivi anticipé de ces droits (total pris, prévu, solde prévisionnel) ?	Oui
votre solution permet-elle le suivi des reliquats sur plusieurs périodes (ex: A, A-1, A-2) ?	Oui
117. le réglementaire	
votre solution est-elle livrée avec un paramétrage et des règles de calcul couvrant le légal (au sens code du travail) ?	Oui
proposez-vous en standard un paramétrage pour certaines conventions collectives ?	Non
pouvez-vous citer les conventions collectives que vous proposez le plus souvent (en standard) ?	Syntec
comment gérez vous les besoins réglementaires spécifiques du client (i.e non couverts par votre solution) ?	par paramétrage de règles de calcul
118. la gestion des compteurs	
votre solution gère-t-elle de base les compteurs suivants ?	
le débit-crédit (horaire variable)	Oui

le temps de présence (jour et cumuls périodiques)	Oui
le temps de travail effectif (jour et cumuls périodiques)	Oui
les forfaits en jours	Oui
les forfaits en heures	Oui
les temps de pause	Oui
les heures de nuit	Oui
les heures de dimanche et férié	Oui
les heures supplémentaires	Oui
les heures à récupérer	Oui
les heures annualisées	Oui
les primes de panier ou autres primes liées à un horaire	Non
les tickets restaurants	Non
les droits à congés payés	Oui
les droits à congés d'ancienneté (séparément des congés légaux)	Oui
les droits à RTT	Oui
les soldes et reliquats sur ces droits	Oui
les droits à mandats sociaux (CSE, syndicats....)	Oui
le CET	Oui
le suivi de la pénibilité (au sens du compte pénibilité)	Oui
les primes liées aux affectations et activité (ex: salissure, froidure, déplacement,...)	Non
si ces compteurs ne sont pas gérés de base, la solution permet-elle de les gérer en option ?	Oui
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)	Non
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.) ?	Non
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 ?	Non

la solution gère-t-elle de base les anomalies par rapport au conventionnel ?	Non
la solution peut-elle gérer les anomalies par rapport à l'accord d'entreprise du client ou son cadre spécifique ?	Oui
la solution permet-elle de distinguer différents niveaux d'anomalie (ex: à corriger obligatoirement, alerte, information mineure) ?	Non
le client peut-il sélectionner celles qu'il veut suivre ?	Oui
le client peut-il ajouter d'autres types d'anomalies ?	Non
est-il possible de réserver la gestion de certaines anomalies à certains profils d'utilisateurs ? (ex: au service paie)	Non
les anomalies sont-elles historisées même après correction ?	Oui
121. Connexions	
Quels sont les 5 logiciels de paie avec lesquels vous vous interfacez le plus souvent ? (100 c max)	a3nom, Datev, a3innuva, Silae Sage200
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 ?	le client fait lui-même ses fichiers
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 ?	Non
pour reprendre des absences ?	Non
pour reprendre des compteurs de temps (ex: des cumuls ou des soldes) ?	Non
122. 3 points forts de votre solution de gestion des temps et des absences	
point fort No 1 (200 c max)	Suivi automatisé des heures, absences et congés avec badgeuse virtuelle et appli mobile.
point fort No 2	Libre-service pour employés et managers : demandes, validations et suivi en temps réel.

point fort No 3	Plannings centralisés, transparents et conformes à la législation.
-----------------	--

BENCHMARK SIRH – GTA – 7 – GESTION DES TEMPS ET DES PLANNINGS	
200. La solution permet-elle la gestion de la planification ?	Oui
C'est un module intégré de notre solution	Oui
C'est un autre logiciel de notre gamme	Non
Nous traitons ce besoin avec la solution d'un partenaire	Non
Quelle est la solution partenaire ?	
Quels sont les secteurs que vous adressez particulièrement ? (100 c max)	
201. Importation / Gestion de la charge	
la solution permet-elle d'importer une charge prévisionnelle (CA, nombre de clients, nombre d'articles, nombre de couverts..) à partir d'une autre solution métier ?	Non
la solution permet-elle d'importer un besoin en nombre de personnes par compétence et par maille de temps ?	Non
cet import peut se faire par fichier (csc, txt, xls...) ?	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 ?	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 ?	10000
quelle est la maille minimale de temps pour exprimer le besoin ?	la minute
les besoins utilisés pour élaborer le planning sont-ils historisés ?	Oui

la solution propose-t-elle des outils pour aider l'utilisateur à améliorer la qualité des prévisions ?	Non
la solution propose-t-elle des outils pour détecter des besoins exprimés incohérents ?	Non
la solution permet-elle de consolider les besoins à différents niveaux d'arborescence ?	Oui
202. gestion des compétences	
la solution permet-elle de gérer les compétences ou qualifications des salariés ?	Non
ces compétences peuvent-elles être importées depuis un système externe (ex: GRH) ?	Non
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 ?	Non
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?	Non
la planification basée sur des modèles types (ex:semaines ou journées hautes/basses/moyennes) ?	Non
la planification avec une saisie manuelle ?	Oui
la planification avec un moteur d'optimisation sous contraintes ?	Oui
la planification avec un outil d'IA ?	Oui
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 ?	Non

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

le collaborateur peut-il exprimer des préférences ou contraintes personnelles ?	Non
205. planification sous contraintes	
lors du déploiement qui effectue le paramétrage des contraintes ?	l'utilisateur et l'éditeur
la solution propose-t-elle un jeu de contraintes type suivant le secteur d'activité ?	Non
la solution permet-elle d'ajouter des contraintes pour un cas particulier ?	Non
est-il possible de hiérarchiser les contraintes ?	Non
est-il possible de définir des contraintes inviolables et d'autres souples ?	Non
la solution distingue-t-elle les tâches synchrones (ex: face au client) et asynchrones (ex: un volume d'heures à faire sur une tâche pendant la journée) ?	Non
la solution gère-t-elle la polyvalence des collaborateurs ?	Non
la solution émet-elle des alertes à l'utilisateur en cas de non respect de contraintes ?	Oui
la solution permet-elle de visualiser de façon détaillée les contraintes non respectées ?	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 ?	Oui
est-il d'exécuter le moteur sur une partie seulement du planning (une population, une période) ?	Oui
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-elle être envoyées par SMS ?	Non
le planning peut-il être historisé ?	Oui

206. 3 points forts de votre solution de gestion des plannings	
point fort No 1 (200 c max)	Seamless integration with other parts of Factorial platform: payroll, time tracking, absence management, and other HR functions, enabling accurate and efficient workforce operations
point fort No 2	Highly intuitive: Built with a drag-and-drop visual interface, easy to build and replicate shift schedules whether for individuals, teams, or multiple locations
point fort No 3	Mobile access for higher transparency and flexibility: employees can view their shifts, request swaps, check absences, and receive real-time notifications in the mobile app

BENCHMARK SIRH - GTA 2025 - 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 ?	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 ?	Oui
la solution propose un export des temps imputés vers une compta analytique, un ERP... ?	Oui
la solution propose un reporting des temps imputés ?	Oui
222. suivi des temps passés sur des activités de production	
la solution permet aux opérateurs de saisir leurs temps passés sur des activités de production ?	Oui
la solution permet aux opérateurs de saisir d'autres données d'activité (numéro d'OF, machine, lot,...) ?	Oui
cette saisie peut se faire sur PC ?	Oui
cette saisie peut se faire sur des terminaux industriels ?	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 ?	Oui
la saisie des données est adaptable aux besoins de l'utilisateur ?	Oui

les transactions de saisie de données d'activité utilisées par les opérateurs sont personnalisables ?	Non
Est-il possible d'ajouter d'autres type de transaction de saisie ?	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 ?	Oui
la solution propose des fonctions de correction par les managers des données saisies ?	Oui
la solution propose un reporting complet des activités par opérateur ?	Oui
la solution propose une traçabilité complète pour une activité (un OF, une machine...) ?	Oui
la solution dispose d'un import de données à partir d'un ERP ou MES (import des OF, opérations,...)	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 ?	Non
l'arborescence de saisie d'une activité peut avoir plusieurs niveaux (ex: projet/lot/tâche) ?	Non
combien de niveaux d'imputations sont possibles ?	
Il existe un workflow pour visualiser, modifier, valider les activités saisies par les collaborateurs ?	Oui
la solution propose une comparaison du temps de présence et du temps imputé du collaborateur ?	Oui
la solution propose une comparaison temps prévu/temps passé pour l'activité ?	Oui
la solution propose un reporting complet des activités par collaborateur ?	Oui

la solution propose un reporting multicritère des activités (ex: par projet, affaire, tâche, par équipe...?)	Oui
la solution dispose d'un import de données à partir d'un ERP ou d'une gestion de projet (import des numéros de projet, des tâches,...)	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)	Suivi des temps & activités automatisé : pointage, congés, plannings centralisés pour visibilité et conformité.
point fort No 2	Alertes & rapports dynamiques permettant de détecter anomalies, heures manquantes ou pauses oubliées, pour réagir rapidement.
point fort No 3	Accès multi-plateforme (ordinateur, mobile, QR code etc.), interface intuitive pour collaborateurs & responsables.

En savoir plus sur la solution : <https://factorial.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