

Mythes et réalités des outils modernes de gestion des effectifs

Les questions de gestion des effectifs et d'enregistrement des temps de travail figurent parmi les priorités des dirigeants RH et opérationnels. L'incertitude économique mondiale et les changements sociaux obligent les entreprises à redoubler d'efforts en matière de contrôle des coûts, d'augmentation de la productivité et d'amélioration de la conformité, tout en assurant une expérience collaborateur positive.

Les collaborateurs et la transformation digitale sont au cœur des préoccupations des entreprises. Il est donc impératif de combattre la mauvaise presse qui entoure les systèmes de gestion des temps et des activités, car les solutions modernes de gestion des effectifs sont la clé de la réussite face aux défis mentionnés ci-dessus.

Problème d'image de la gestion des temps et des activités : idées reçues



La gestion des temps et des activités signifie...	Pour les RH et les Opérations, la gestion des temps et des activités signifie...
... que mon employeur exerce un contrôle, qu'il y a moins de flexibilité et plus de méfiance.	... une mise en œuvre coûteuse, complexe et chronophage.
... faire la queue pour pointer sur une pointeuse à l'ancienne.	... davantage de temps perdu pour gérer et maintenir le système.
... subir des sanctions pour mauvaise conduite en raison de données erronées exemptes de contexte.	... des difficultés pour assurer la conformité aux réglementations relatives au travail et à la protection des données.
... avoir un accès limité aux informations et devoir contacter mon ou ma responsable et/ou les RH pour obtenir des réponses.	... une détérioration de la relation avec les salariés et un sentiment de micro-gestion.
... une distribution inéquitable des heures supplémentaires, toujours au profit des mêmes personnes.	... moins de flexibilité pour faire évoluer les modèles opérationnels en raison de la nécessité de reconfigurer le système.

Gestion moderne des effectifs : la réalité



Flexibilité

- Une utilisation en tout lieu et à tout moment grâce à la dernière génération de solutions de gestion des effectifs basées sur le cloud et axées sur les dispositifs mobiles. Compatible avec tous les modèles de travail (sur site, à distance ou hybride) et tous les régimes de travail (salarié, temps partiel, sous-traitant externe...)
- À l'épreuve du temps qui passe et facile à prendre en main. La technologie SaaS (Software as a Service) basée sur le cloud signifie que vous disposez toujours de la dernière et meilleure version. Hautement configurable et dotée de capacités hors pair, elle vous permet de répondre facilement et rapidement aux exigences légales et contractuelles.



Satisfaction des collaborateurs

- L'équité et la transparence deviennent la base. Les horaires tiennent compte des préférences des salariés et la répartition des heures supplémentaires est équitable. La conformité et la visibilité auditables des actions permettent aux responsables de respecter les bonnes pratiques en matière de gestion des effectifs.
- Les fonctionnalités de libre-service offertes aux salariés via les dispositifs mobiles et les terminaux sur site permettent aux collaborateurs de mieux maîtriser leur parcours vie-travail. Les fonctionnalités de réservation de congés, de consultation des soldes, d'enregistrement des disponibilités et des préférences, d'accès aux bases de connaissances, de modification des dossiers RH, de demandes ou d'échanges de quarts, et bien d'autres encore font que les collaborateurs sont plus autonomes.



Conformité

- Protection des collaborateurs et de l'employeur. La solution garantit le respect total des contrats des salariés, des accords syndicaux, des conventions collectives ainsi que des réglementations relatives au travail.
- L'automatisation des processus RH et de paie supprime le risque d'erreurs manuelles et permet de s'assurer que le salaire est versé à temps et correspond au contrat du collaborateur.
- La conformité auditable signifie que toutes les actions effectuées par chaque salarié au sein du système sont enregistrées, ce qui permet de générer des rapports détaillés sur la conformité et le respect des bonnes pratiques.



Protection des données

- Protection des données personnelles sensibles. Les systèmes numériques conçus pour être conformes au RGPD garantissent que seules les personnes autorisées peuvent accéder aux dossiers personnels ainsi qu'aux données sur le temps de travail et les modifier.
- Uniformité mondiale et conformité locale. Une même solution peut être déployée à l'échelle mondiale, mais configurée pour répondre aux exigences locales.



Productivité et bonnes pratiques

- Visibilité des performances mondiales. L'analyse en temps réel et de quantités importantes de données recueillies par la solution permet aux responsables d'identifier et de reproduire les meilleurs processus ainsi que les bonnes pratiques.
- Automatisation basée sur l'IA. L'automatisation basée sur l'IA des tâches chronophages, telles que la prévision de la demande ou la gestion des horaires de travail et des absences, permet aux responsables de se consacrer à des activités à plus forte valeur ajoutée.

Toujours une longueur d'avance : checklist pour pérenniser vos processus de gestion des effectifs

1. Systèmes actuels de gestion des effectifs

- Avez-vous déjà un ou plusieurs systèmes de gestion des effectifs en place ?
- Tous les sites utilisent-ils le même système ?
- Avez-vous déjà défini un calendrier pour remplacer/réévaluer le ou les systèmes actuels ?
- Qui sont actuellement les parties prenantes et les propriétaires de la solution en place ?

2. Catalogue des pré-requis

- Quels groupes de collaborateurs utiliseront la solution ?
- Sur combien de sites et de régions la solution sera-t-elle déployée ?
- Combien de données contractuelles différentes ou de règles de paiement la solution va-t-elle gérer ?

3. Environnement du système

- Quelles sont les solutions RH et de paie actuellement utilisées à l'échelle de l'entreprise ?
- Combien de systèmes RH, de paie, ERP ou MRP différents doivent être intégrés à la solution ?
- Vos systèmes actuels sont-ils compatibles avec une intégration fluide ?

4. Conformité

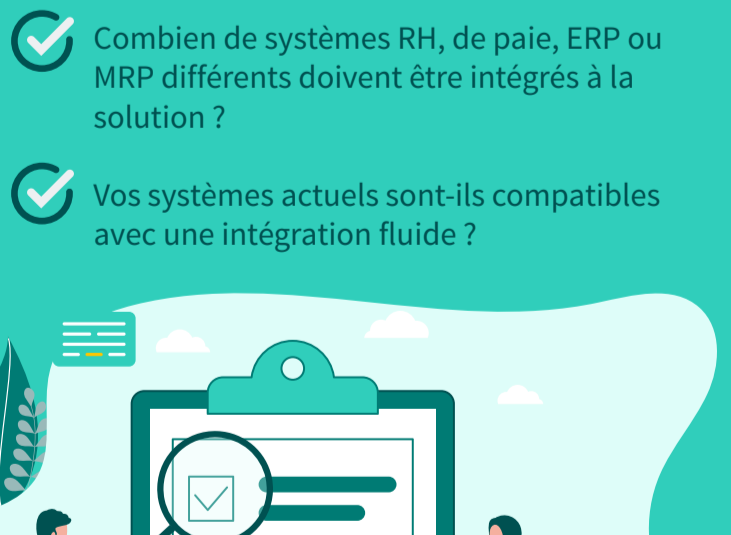
- Quelles sont les réglementations en matière de conformité qui s'appliquent à l'ensemble de vos sites et de vos régions ?
- Quelle structure organisationnelle allez-vous reproduire dans la solution pour la gestion des données ?
- Quelles règles de conservation des données le système doit-il reproduire ?

5. Communication

- Qui seront les sponsors et les parties prenantes de la solution ?
- Quelles idées reçues faudra-t-il affronter ?
- Quels groupes seront les pilotes et les « ambassadeurs » de la nouvelle solution ?
- Qui seront les propriétaires du système, les formateurs internes, les soutiens internes et les super utilisateurs ?

6. Prochaines étapes

- Comment le retour sur investissement et le succès de la solution seront-ils contrôlés, mesurés et communiqués ?
- Comment les demandes des services et des utilisateurs pour des améliorations du système seront-elles enregistrées et gérées ?
- Qui prendra en charge le développement futur de la solution ?



Conclusion : la gestion des effectifs est une opportunité.

Les nouvelles fonctionnalités et capacités des solutions modernes de gestion des effectifs offrent aux entreprises la visibilité sur les données, l'automatisation et le contrôle des processus nécessaires pour générer des changements positifs durables pour leurs collaborateurs, leur organisation et leurs clients.

[Cliquez ici en savoir plus sur UKG People Operations](#)

À propos de UKG

Chez UKG, "Our Purpose is People", c'est-à-dire que nous mettons l'humain au centre de tout. Nous sommes convaincus qu'une solide culture d'entreprise et un fort sentiment d'appartenance sont les clés du succès pour toutes les organisations. En œuvrant pour créer des environnements de travail exceptionnels, et en construisant avec nos clients une relation partenariale sur le long terme, nous démontrons que les entreprises peuvent atteindre l'excellence dès lors qu'elles investissent dans leurs collaborateurs. Nos solutions RH, de paie, de gestion des temps et de planification, utilisées par plus de 75 000 entreprises dans tous les secteurs d'activités et partout dans le monde, se fondent sur notre approche "Life-work technology". Celle-ci vise à aider les organisations à anticiper et à s'adapter aux besoins de leurs collaborateurs, et ce, au-delà du cadre stricto sensu du travail.

Pour en savoir plus sur l'un des leaders mondiaux de la gestion du capital humain, rendez-vous sur le site ukg.fr.