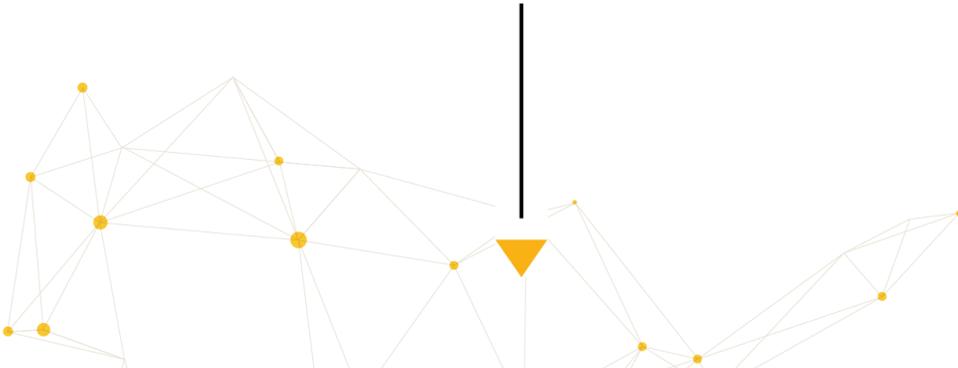




GESTION DES TEMPS
ET DES PLANNINGS

LIVRE BLANC

La gestion des plannings en 2024



Partie 2 : Les attentes vis-à-vis des solutions et des prestataires

D'après une enquête exclusive de

myRHline
Actualités et Tendances RH

pour Horoquartz

HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE AMANO GROUP



INTRODUCTION

Des services d'urgence fermés dans des hôpitaux, des restaurants qui suppriment le service du soir ou du week-end, des boulangeries qui n'ouvrent plus le dimanche matin, des services à la personne qui ne sont plus assurés, des lignes de fabrication sans activité... Avec souvent un point commun à ces situations : le manque de personnel qualifié.

L'étude que nous avons lancée avec myRHline révèle que la gestion des plannings de travail dans les entreprises ou les administrations en 2024 est loin d'être un simple problème d'outil. Elle se heurte en amont à des réalités socio-économiques pour lesquelles il n'y a pas de solutions simples et immédiates.

Plus de 250 entreprises, administrations et collectivités territoriales ont répondu à notre enquête. Elles utilisent des solutions allant d'Excel à des logiciels de planification de nombreux éditeurs. Nous avons complété cette étude quantitative par des entretiens approfondis avec 30 entreprises, administrations, et experts dans tous les secteurs d'activité, afin de comprendre leurs pratiques, difficultés et attentes en matière de gestion de plannings.

Ce deuxième volet de notre étude aborde plus précisément la question des objectifs des projets et des solutions de planification. Il décrit également les attentes vis-à-vis des logiciels de gestion des plannings et des prestataires dans ce domaine d'activité.

Nous remercions chaleureusement les répondants à notre enquête ainsi que les décideurs et experts qui nous ont consacré du temps et donné leur vision du sujet au cours des entretiens.

Bonne lecture !

SOMMAIRE

2	Si vous n'avez pas lu la Partie 1	Page 3
3	Quels objectifs pour un projet de gestion des plannings ?	Page 4
4	Des projets trop ambitieux ?	Page 7
5	Les attentes vis-à-vis de l'outil et du prestataire	Page 8
6	Du planning à la paie : un réel gain de productivité RH	Page 12
7	Simplicité et puissance : l'impossible équation ?	Page 13
8	Méthodologie	Page 14



SI VOUS N'AVEZ PAS LU LA PARTIE 1

Les points essentiels résumés pour vous

L'étude myRHline-Horoquartz fait ressortir que la gestion des plannings de travail en entreprise devient de plus en plus complexe du fait :

- De la pénurie des ressources dans de nombreux secteurs.
- De la complexité à respecter les réglementations, accords sur les temps de travail et la multiplicité des horaires de travail.
- Du turnover des salariés et de plus en plus de leurs managers.
- De la gestion des imprévus.
- Des exigences croissantes des collaborateurs pour l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Au final la question des outils et logiciels de gestion des plannings des équipes n'est pas la principale préoccupation des planificateurs.

Dans l'échantillon interrogé (des organisations de plus de 50 salariés en général), **Excel est l'outil de gestion de planning le plus utilisé** (1 cas sur 2), suivi par les modules de planification des solutions de GTA (gestion des temps et des activités (30%) et par les développements spécifiques (20%).

Les plannings de travail sont le plus souvent réalisés par les managers (**7 fois sur 10**). On trouve aussi des planificateurs dédiés dans certains secteurs d'activité (centres d'appels, transports...) ou dans des entreprises qui ne souhaitent pas confier cette tâche aux managers, mais ces cas sont plus minoritaires. La tâche devient de plus en plus ardue pour les managers de terrain, entre trouver les ressources pour couvrir la charge, garantir la conformité du planning, gérer les compétences, réduire les coûts...

Or, les solutions de gestion de plannings utilisées aujourd'hui apportent une satisfaction très relative à leurs utilisateurs. 60% déclarent qu'elles sont pénalisantes ou très pénalisantes pour leur travail du quotidien.

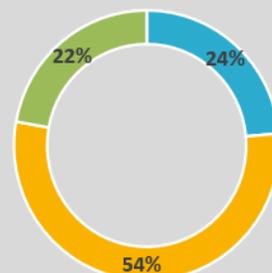
Un constat étonne particulièrement: si Excel est souvent plébiscité pour sa souplesse, son coût réduit et sa capacité à gérer les cas spécifiques, il affiche malgré tout **un taux de satisfaction inférieur** à celui des logiciels standards de gestion des plannings.

Les utilisateurs expriment par ailleurs un besoin d'expertise et de conseil de plus haut niveau de la part des éditeurs et des cabinets d'AMOA pour les accompagner dans leur gestion des plannings.

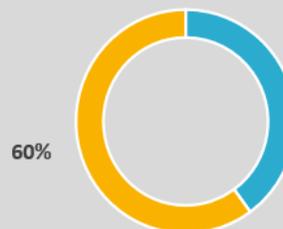
Si le taux d'échec sur les projets est significatif, **il n'en reste pas moins que de très beaux succès sont également rapportés.**

Satisfaction vis à vis du logiciel de gestion des plannings utilisé

- Il répond très bien à nos besoins
- Il répond à peu près à nos besoins
- Il répond assez mal à nos besoins



Au final, 60% des entreprises estiment que leur solution actuelle est pénalisante (voire très)





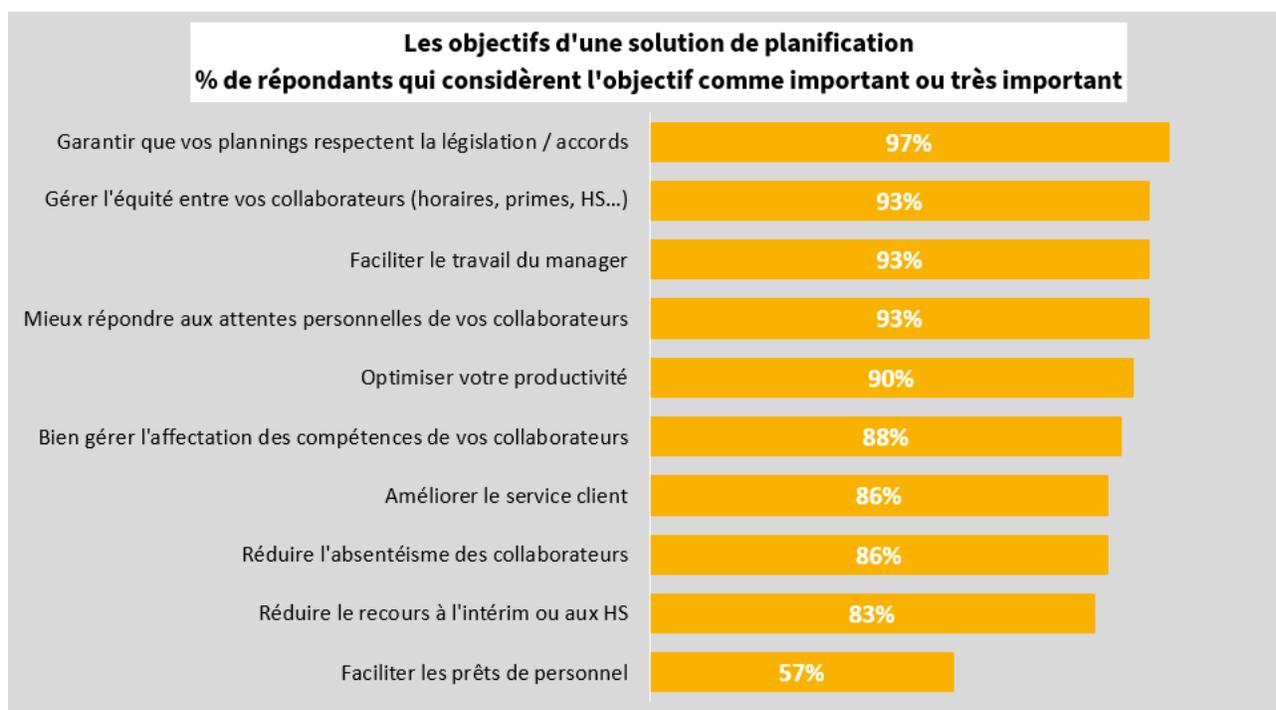
QUELS OBJECTIFS POUR UN PROJET DE GESTION DES PLANNINGS ?

Quand on interroge les organisations sur ce qu'elles attendent d'une solution de gestion des plannings en 2024, les réponses sont en forte cohérence avec les difficultés qu'elles identifient en amont, c'est-à-dire ce qui les pénalise au quotidien. Il est frappant de constater que de

nombreux objectifs atteignent un niveau d'importance assez proche puisque les 9 premiers se tiennent avec un écart de 14 points seulement. Au final tout est important avec le même niveau d'attente, et c'est un facteur de complexité dans la mise en place et le suivi.

Votre vision de la solution de planification - Pour vous, bien planifier les équipes c'est ?

(Base : 194 répondants)



Respecter les réglementations et les accords d'entreprise sur le temps de travail

72% des répondants considèrent cette complexité réglementaire comme pénalisante ou très pénalisante. Très souvent, les outils utilisés n'apportent pas de réponse satisfaisante à ce besoin, tout particulièrement quand ils ne sont pas connectés à la solution de gestion des temps, ce qui est le cas environ 7 fois sur 10.

De très nombreux interviewés rapportent cette difficulté d'une planification faite « en aveugle » sans disposer des compteurs de gestion des temps (ex : annualisation) et des absences indispensables pour réaliser les contrôles comme le respect des amplitudes journalières, des repos hebdomadaires, du temps entre 2 vacations...



Cette situation se retrouve très couramment quand l'outil utilisé est Excel ou un logiciel métier non relié à la gestion des temps. Il n'est donc pas surprenant de voir ce point apparaître en premier dans les objectifs assignés à un outil de planification (97% de citations).

« Notre logiciel de planification tient compte du légal et de l'accord d'entreprise. Il arrive qu'il y ait des écarts mais au moins nous avons des alertes et nous pouvons sensibiliser nos managers »

Agroalimentaire - 600 salariés

« En réalité la production prime. Nos managers n'ont parfois pas d'autres solutions que de ne pas respecter les règles légales ou l'accord. On essaie juste d'éviter que ce soit trop fréquent »

Secteur agricole - 800 salariés.

Gérer l'équité entre collaborateurs

Il est par contre plus étonnant de voir ce point arriver en second (93% de citations) mais les entretiens ont confirmé l'importance du sujet. Il s'agit par exemple de répartir équitablement les horaires de travail au sein d'une équipe, tout particulièrement pour les horaires dits « pénibles » (plages décalées, postes de nuit, matin tôt ou soir tard, dimanches...).

93%

Le nombre d'entreprises qui souhaitent mieux gérer l'équité dans les plannings

Cette préoccupation concerne également l'affectation plus juste des tâches entre équipiers, certaines pouvant être plus fatigantes que d'autres. Enfin, pour les entreprises interrogées, il est nécessaire de veiller à une répartition équitable des éléments de paie comme les primes ou les heures supplémentaires.

« On a donné de la souplesse pour faire plaisir à nos agents. Mais après on se rend compte que c'est très difficile de revenir dessus »

Collectivité territoriale - 200 agents

Faciliter le travail du manager

7 fois sur 10 le manager est la cheville ouvrière du planning. Ce taux peut même atteindre les 100% dans certaines activités (ex : distribution). Or gérer les plannings est de plus en plus compliqué et cette complexité repose en grande partie sur les épaules du manager.

Avec 93% de citations sur cet item, les organisations sont conscientes qu'on leur en demande beaucoup et que leur apporter du confort et de la performance doit être un objectif prioritaire d'un projet de gestion de plannings.

« Nos managers disent que c'est compliqué de respecter toutes les dimensions de la gestion des plannings. Et en plus, ils ont du mal à expliquer le planning aux collaborateurs »

Grande entreprise de la distribution



Mieux répondre aux attentes des collaborateurs et réduire l'absentéisme

La première partie de cette étude l'a clairement démontré: ne pas répondre aux attentes des collaborateurs en matière de temps de travail et de prise en compte des contraintes personnelles présente désormais un risque : difficultés à recruter, turnover, absentéisme. Pour 93% des répondants à l'étude, améliorer la planification consiste également à mieux concilier la réalisation des objectifs de production et la qualité de vie. Pour de nombreuses entreprises interviewées, une partie de

l'absentéisme résulte de l'incapacité ou de l'impossibilité à prendre en compte les contraintes personnelles au moment de l'élaboration des plannings.

« Nous faisons très attention à respecter les délais de prévenance. En cas de modification de planning de dernière minute, une panne machine par exemple, nous changeons l'affectation du salarié, mais pas son horaire de travail »

Agroalimentaire – 600 collaborateurs

Optimiser la productivité et améliorer le service client : des objectifs implicites ?

Il est en effet surprenant de constater que ces 2 sujets opérationnels n'arrivent respectivement qu'en 5^{ème} et 7^{ème} position. Mais les entretiens ont révélé que les entreprises ont déjà beaucoup travaillé sur ces points ces dernières années et qu'ils sont relativement implicites dans un projet de gestion des plannings. Par ailleurs il a souvent été souligné que ces objectifs de productivité et

de service client dépendent désormais de l'atteinte des autres objectifs. En d'autres termes si la planification n'apporte pas de solution aux attentes « sociales » ou à la simplification du travail du manager, il y a peu de chances de voir ces indicateurs opérationnels de productivité et de service client s'améliorer.

Réduire le recours à l'intérim et aux heures supplémentaires

Pour 83% des répondants, une bonne gestion des plannings doit avoir pour objectif d'optimiser ces 2 points. Le recours à l'intérim est parfois cité par les interviewés comme une « solution de

facilité » qui pourrait être évitée avec un logiciel de planning centralisé permettant la mutualisation des ressources.

« Nous avons calculé que nous pourrions éviter 30% de notre volume d'intérimaires si nos chefs de service acceptaient de se prêter leurs équipiers »

Industrie de process – 2 200 salariés

« Notre direction nous demande d'éviter les heures supplémentaires. Nous faisons très attention à les éviter avec notre logiciel de planification. Si nous n'y arrivons pas, nous proposons de la récupération »

Agroalimentaire - 800 salariés



Faciliter les prêts de personnel

Cet objectif arrive en dernier pour les répondants. Ils sont en général bien conscients de l'intérêt pour l'entreprise de mieux mutualiser les ressources. Cependant cette volonté se heurte à 2 problèmes pratiques :

- Les réticences des managers à prêter leurs équipiers.
- L'insuffisance de ressources à prêter dans un contexte où la pénurie d'effectifs peut très bien affecter toutes les activités de l'entreprise.

Néanmoins plusieurs exemples ont été cités d'organisation ayant mis en place « une culture du prêt de personnel ». Le recours à des planificateurs dédiés pour des périmètres regroupant plusieurs secteurs ou services, semble être un facilitateur. Ces approches ont par ailleurs nécessité un accompagnement du changement auprès des managers ainsi que des instances de pilotage sur le terrain (ex: des réunions hebdomadaires de managers) pour éviter le retour de pratiques parfois bien ancrées.

« C'est plus facile et plus rapide d'appeler son agence d'intérim habituelle que d'essayer de négocier avec les autres managers le prêt de salariés »

Services aux entreprises – 600 salariés

« Les prêts de personnel, oui, ça devrait être la norme. Mais en réalité, quand vous êtes en sous-effectif un peu partout, c'est un sujet assez théorique »

Grande entreprise de la distribution

DES PROJETS TROP AMBITIEUX ?

Le tableau précédent met clairement en évidence la profusion des objectifs et leur faible niveau de priorisation. La première partie de cette étude évoquait ce phénomène. D'après les répondants, certains échecs vécus sur les projets résultent justement d'un trop grand nombre d'ambitions simultanées qui au final aboutissent :

- À une solution compliquée d'utilisation au quotidien, avec des comportements difficiles à appréhender par les managers.
- À une personnalisation complexe pour prendre en compte les différents objectifs d'optimisation, ce qui induit des coûts de maintenance élevés.
- À un besoin d'intégration fort avec le SI d'entreprise.
- À un besoin d'accompagnement au changement soutenu auprès des managers, au déploiement et pendant le cycle de vie de l'application

Il ne faut pas se fixer trop d'ambitions au départ et accepter de démarrer avec un socle minimum, quitte à l'enrichir ensuite.

En phase de consultation des éditeurs, l'utilisateur peut avoir tendance à se focaliser sur le résultat du planning généré et sur la façon de le modifier. Et il y a souvent un effet « waouh ».

De ce fait, on peut vite oublier d'étudier le cheminement pour parvenir à la production de ce planning et la difficulté de paramétrage qu'il y a derrière. Et c'est en général au moment des spécifications que le client découvre cette complexité et la difficulté à atteindre les objectifs envisagés. Après, il est très difficile de le convaincre de simplifier et réduire le périmètre.

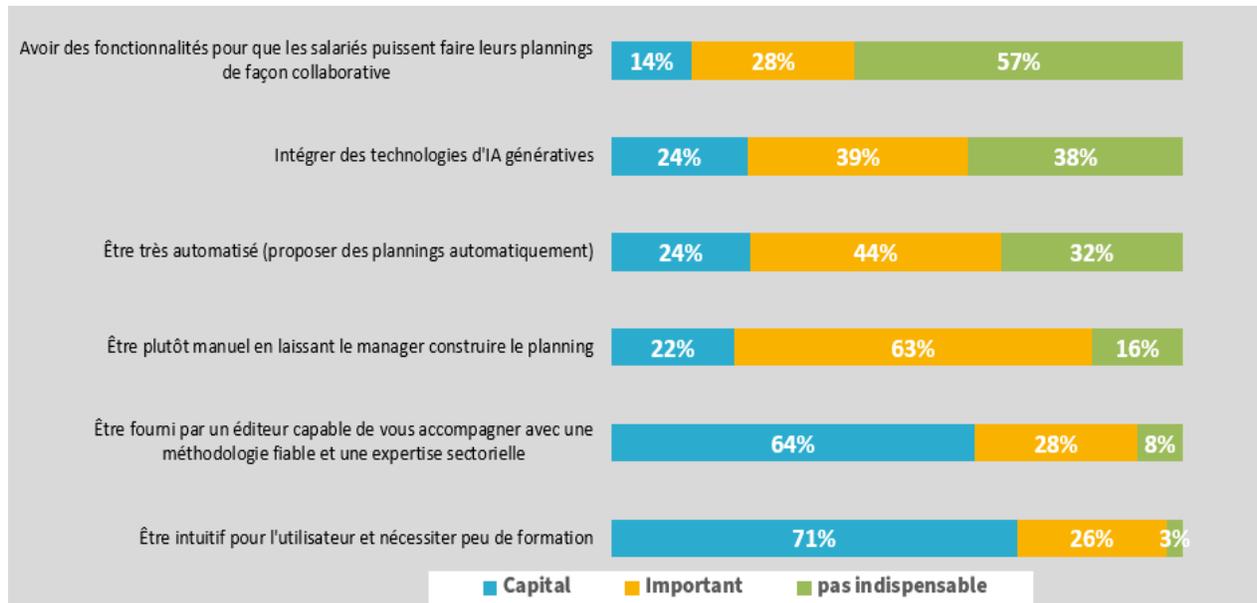
Une consultante d'un cabinet d'AMOA



LES ATTENTES VIS-A-VIS DE L'OUTIL ET DU PRESTATAIRE

Pour vous, un bon logiciel de gestion des plannings devrait ?

(Base : 176 répondants)



La simplicité de la solution : un incontournable !

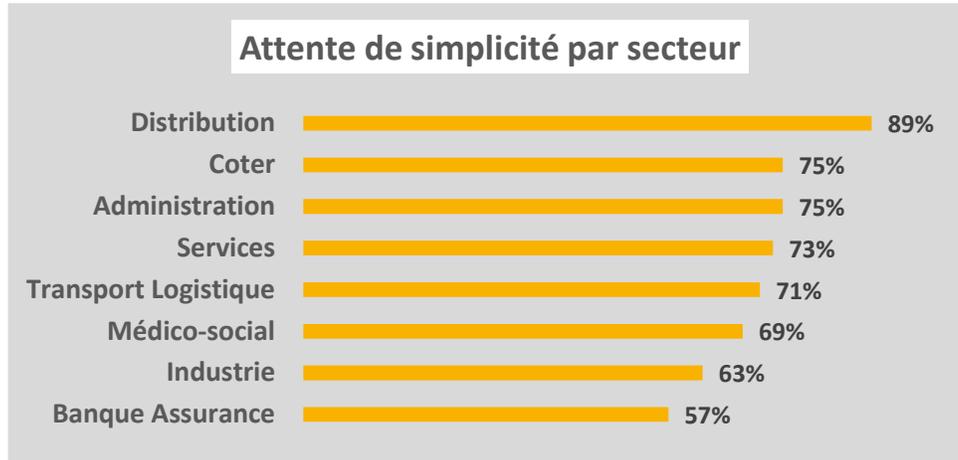
97% des répondants considèrent que la simplicité d'utilisation de la solution de gestion de plannings est capitale ou importante. Un aspect qui revient également dans tous les entretiens. Cette caractéristique est vue comme une des conditions de la réussite de tout projet de gestion de plannings.

- La solution est le plus souvent utilisée par des managers qui ont des tas d'autres missions et doivent passer le moins de temps possible à faire le planning.

- Le cycle d'apprentissage doit être le plus court possible en particulier dans les entreprises confrontées à un turnover de leurs managers.

- Le besoin de pouvoir modifier le planning rapidement et simplement est souvent cité dans les entretiens, en particulier en cas d'imprévu (absence d'un collaborateur, variation de la charge...)

Cette attente de simplicité peut varier suivant les secteurs d'activité.



% de répondants ayant répondu 'capital'

Il est peu surprenant de trouver la distribution en tête des secteurs qui réclament des solutions simples à utiliser. Les enseignes gèrent souvent des milliers ou dizaines de milliers de collaborateurs. Des centaines voire des milliers de managers interviennent chaque jour sur les plannings des équipes. Une solution simple nécessite moins d'accompagnement au changement, moins de support au quotidien et moins de temps pris aux managers. L'effet de masse joue à plein ici.

Les collectivités territoriales sont aussi confrontées à une planification extrêmement complexe du fait de la

diversité des métiers qu'elles exercent : petite enfance, services de nettoyage, équipements sportifs ou culturels etc. Chacune de ces activités a sa propre logique de planification. Là aussi, la simplicité de la solution est un atout essentiel pour le déploiement et l'adoption auprès d'utilisateurs aussi diversifiés.

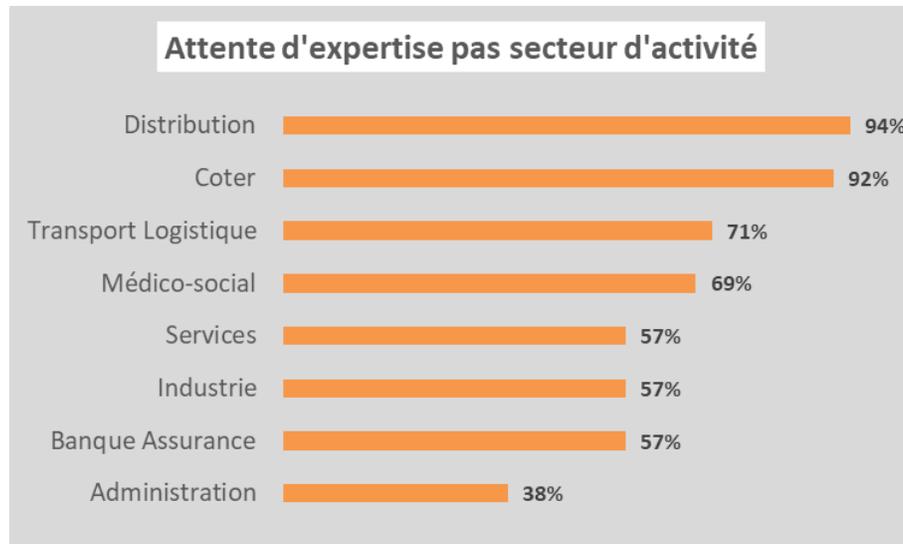
Dans les entreprises qui font appel à des planificateurs dédiés, dont c'est la principale activité la plupart du temps, ce besoin de simplicité a moins été exprimé. L'utilisateur est ici un spécialiste qui fait un usage intensif de la solution et peut s'accommoder d'une solution plus complexe.

L'expertise de l'éditeur : essentielle !

L'enquête fait aussi ressortir une attente très forte d'expertise et de conseil de la part des éditeurs. La gestion des plannings est par nature très liée au métier de l'entreprise. Et au sein même d'un secteur d'activité, il peut y avoir des différences très significatives dans l'approche de la planification d'une entreprise à l'autre. L'attente d'expertise de la part de l'éditeur ou du cabinet d'AMOA est la plus forte dans les secteurs de la distribution, des Coter (collectivités territoriales) et du transport-logistique. Ces secteurs ont une grande diversité de métiers et de contextes de planification à gérer. Certaines activités ont des spécificités très marquées (les lignes de

caisses dans les hypermarchés, la petite enfance où les piscines dans les communes, la logistique du froid...). Leur niveau d'attente est forcément plus élevé en termes d'expertise et de conseil. Vis-à-vis des consultants, les utilisateurs sont demandeurs de retours d'expérience : qu'est-ce qui a fonctionné ou pas dans le même secteur d'activité, les bonnes pratiques dans ce métier... Ils attendent aussi une expertise sur ce qu'il est possible de demander de façon réaliste aux salariés et aux managers (niveau d'acceptabilité des options retenues).

Cette expertise, quand elle est reconnue, aide aussi à une meilleure acceptation des recommandations de l'éditeur.



% de répondants ayant indiqué 'capital'

Manuel ou automatisé ? À choisir avec discernement !

Les répondants sont légèrement plus nombreux à indiquer qu'il est capital ou important d'avoir une solution permettant de construire les plannings manuellement (85%), plutôt que de les générer automatiquement avec un moteur d'optimisation (68%). Dans la pratique, les 2 possibilités ne s'excluent pas et les deux modes de fonctionnement sont souvent utilisés sur une même configuration. Un hypermarché peut très bien générer les plannings des caisses avec une automatisation et gérer manuellement les plannings des autres départements.

Les interviews montrent qu'aujourd'hui **le recours à l'automatisation est relativement réduit**. L'étude révèle qu'une entreprise sur 2 utilise Excel pour sa planification ce qui signifie déjà que 50% des organisations ne sont pas concernées par l'automatisation (ou à la marge). Et dans les entreprises qui utilisent des modules de GTA ou des logiciels dédiés, le recours à un moteur d'optimisation par contraintes pour générer le planning se limite à quelques secteurs d'activité (distribution, centres d'appel, transport...) avec des besoins complexes ou non récurrents.

2 points de vigilance reviennent régulièrement de la part des utilisateurs d'outils de planification automatisés :

- Le planning généré peut être difficile à comprendre pour le manager. Le résultat est probablement optimisé sur un plan mathématique mais est parfois incompréhensible pour les managers qui ont bien du mal à voir quel est le cheminement suivi pour arriver à cette proposition.

- Pour satisfaire toutes les contraintes, les moteurs d'optimisations peuvent proposer des affectations fractionnées (x plages et affectations très courtes sur la journée) ou des heures de début et fin différentes d'une journée sur l'autre. Cette approche est compréhensible sur un plan mathématique mais l'impact social peut être très négatif.

Pour éviter ces 2 écueils, il est donc nécessaire de limiter le jeu de contraintes à satisfaire et de mettre en place quelques garde-fous (par ex: la durée minimum d'une vacation, le nombre de vacations par jour) et de définir une variabilité acceptable des horaires de travail.



Dans la plupart des secteurs, les responsables interrogés indiquent qu'une planification manuelle est suffisante pour leurs managers **à condition de disposer d'un certain nombre d'outils** pour leur

faciliter la vie: des fonctions de duplication du planning d'une période sur une autre (recopie), la possibilité de définir des modèles, des fonctions de reconduction...

« Si on pousse le moteur d'optimisation dans ses retranchements, la variable d'ajustement à l'arrivée pour satisfaire les contraintes, c'est souvent le salarié »

Secteur de la distribution – 10 000 salariés

L'IA, une voie d'avenir ?

63% des répondants ont indiqué qu'il est capital ou important qu'une solution de gestion des plannings embarque des technologies d'IA génératives. **Dans la réalité, ces outils sont très peu déployés aujourd'hui** et une seule des entreprises interrogées a indiqué faire des expérimentations actuellement. Malgré tout, les planificateurs identifient certains avantages possibles à l'usage de l'IA, **parfois de façon plus intuitive que réellement argumentée.**

La gestion de plannings est une fonction assez répétitive et très souvent elle procède par reconduction de périodes passées et par ajustements successifs. Il est fréquent de voir des managers prendre le mois M-1 et de le recopier sur le mois M, ou de prendre une période type et de l'appliquer sur la période à venir. Il suffit ensuite de gérer les écarts et les exceptions. Mais dans l'ensemble les entreprises interrogées indiquent que le process et les manipulations sont assez souvent répétitifs et similaires.

Par ailleurs les données de gestion de plannings et de gestion des temps sont faciles à historiser sur des profondeurs assez longues, avec les informations de contexte (la charge à réaliser par exemple). Une IA générative pourrait ainsi s'appuyer sur des données disponibles en quantité et qui plus est, structurées.

Ainsi pour les utilisateurs interrogés, une IA pourrait rapidement comprendre l'environnement (grâce aux données historisées) et la logique de génération d'un planning prenant en compte les différents critères: la couverture de la charge de la période à planifier, l'affectation des compétences, les règles légales et l'accord d'entreprise, etc. Il serait même possible d'optimiser le ratio ressources/charge à produire en considérant les écarts entre le planifié et le réalisé des périodes passées (absentéisme par exemple) pour générer un planning encore plus réaliste. L'autre cas d'usage cité dans les entretiens concerne l'aide que l'IA pourrait apporter dans la recherche de solutions dans le cas d'imprévus.

62%

Des répondants disent qu'il est capital ou important d'avoir une IA générative dans le logiciel de gestion des plannings.



Le planning collaboratif : pas encore mature

« Seulement » 42% des répondants indiquent que la solution doit intégrer une fonction collaborative pour la gestion des plannings. Elle permettrait aux salariés de s'affecter eux-mêmes sur des créneaux horaires dans le respect de la couverture de charge donnée par l'entreprise et des contraintes de planification (qualifications requises par ex). Cette autonomie donnée aux collaborateurs est sensée apporter plus de souplesse aux intéressés pour organiser leur emploi du temps et réduire la charge de travail des managers. Des expérimentations ont été faites et se sont souvent heurtées à une réalité : les collaborateurs ont tendance à vouloir les

mêmes créneaux de disponibilité ou de plages de travail réduites pour gérer leurs contraintes personnelles (généralement le mercredi et le vendredi après-midi). Les managers doivent intervenir fréquemment pour arbitrer les litiges. Maintenir l'équité entre les équipiers est un exercice compliqué. Par ailleurs certains secteurs d'activité où la notion d'horaire collectif est très présente (typiquement l'industrie), ne se prêtent pas à ce genre d'organisation. Une seule application pratique de ce mode de fonctionnement a été identifiée chez une des entreprises du panel, et pour une activité très particulière.

DU PLANNING A LA PAIE : UN REEL GAIN DE PRODUCTIVITE RH

Les profils RH interrogés dans l'étude apprécient tout particulièrement la capacité de l'outil de planification à calculer des éléments de paie et à alimenter le logiciel de paie de façon automatique. En effet, la présence attendue est définie dans le logiciel de planning sous forme d'un horaire type ou de plages horaires de travail (séquences d'heures début-fin). Cette présence attendue peut générer par elle-même le nombre d'heures à payer pour la journée et des éléments annexes associés à l'horaire (des primes de panier dans l'industrie, des heures de nuit, des heures de dimanche...).

Si le planning défini est respecté, la génération des éléments de paie peut être automatisée sur la base du prévisionnel. En cas d'écart, il suffira d'entrer une

justification comme une absence ou un retard, ou au contraire un dépassement d'heures à la demande de la hiérarchie. Ces données peuvent ensuite alimenter automatiquement le logiciel de paie en évitant de nombreuses ressaisies et erreurs de calcul. Les gains de productivité RH rapportés sont en général très significatifs.

La contrepartie est bien sûr que les plannings soient gérés par les managers de façon rigoureuse.

L'utilisation d'un module de gestion des temps conjointement au module de gestion des plannings est pratiquement un prérequis pour mettre en place ce calcul automatique des données de paie. Sur ce point, les éditeurs de solutions de GTA intégrées disposent d'un avantage très clair par rapport aux éditeurs qui ne couvrent que la partie planification.



— SIMPLICITE ET PUISSANCE : L'IMPOSSIBLE EQUATION ? —

Comme cela a été vu plus haut, le critère de la simplicité d'utilisation domine tous les autres dans le choix d'une solution de gestion des plannings. On voit en même temps que les entreprises poursuivent des objectifs fonctionnels qui sont par nature complexes: respect des règles légales et des accords, optimisation du ratio charge/ressource, gestion des compétences, auto-planification... ?

Mais ils n'en sont pas moins essentiels pour l'entreprise tant pour la conformité que pour la performance RH. Ainsi, la question posée est de savoir s'il est possible de trouver une solution simple d'usage pour les fonctionnels et qui réponde en même temps aux autres objectifs attendus.

A l'issue des entretiens avec les utilisateurs et les experts, on constate que dans la réalité, il est souvent fait un arbitrage entre les deux au moment de choisir la solution. Et le plus souvent, l'arbitrage est fait en faveur de la simplicité pour les opérationnels quitte à perdre des fonctionnalités indispensables, en particulier à la fonction RH. C'est d'ailleurs ce constat qui explique probablement le faible niveau de satisfaction globale des utilisateurs sur leur solution de gestion de plannings.

Allier puissance et simplicité reste donc un challenge pour de nombreux éditeurs de solutions de planification.

C'est ce défi qu'Horoquartz a souhaité relever avec la version 7 de sa suite eTemptation. Son interface utilisateur entièrement redéveloppée propose une navigation et des manipulations très simples pour élaborer les plannings. Mais la solution conserve toute sa puissance reconnue par le marché, tant pour garantir la conformité des plannings, que pour optimiser l'utilisation des compétences et parfaitement équilibrer les besoins et les ressources.



MÉTHODOLOGIE



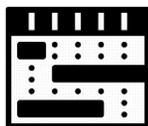
Echantillon de 252 entreprises, administrations, collectivités territoriales interrogées par questionnaire électronique par myRHline. Les TPE ne sont pas prises en compte dans cette étude. L'échantillon ne peut donc pas être représentatif de l'ensemble de l'économie française.



Entretiens approfondis (de 30' à 1h30) par téléphone, visio ou présentiel avec 30 entreprises, administrations, experts et intégrateurs.



Etude terrain réalisée de Décembre 2023 à Janvier 2024 par myRHline média RH en ligne dédié à l'actualité des ressources humaines.



Définition de la gestion des plannings

On distingue couramment 3 niveaux de planification :

- La planification simple des horaires et des absences d'un collaborateur avec un simple rattachement à une activité par défaut relativement statique (ex : son service).
- La planification par affectation du collaborateur sur une activité et un horaire (ex : un opérateur affecté sur une machine ou une tâche sur le poste du matin).
- La planification par affectation détaillée d'un collaborateur sur des activités et des créneaux horaires (ex : un opérateur affecté à une tâche A de 8h00 à 10h00, à une tâche B de 10h00 à 13h00, à une tâche C de 15h00 à 17h30).

LES LOGOS, GRAPHIQUES, FIGURES ET MARQUES DÉPOSÉES DES SOCIÉTÉS MENTIONNÉES
DANS CE DOCUMENT SONT LA PROPRIÉTÉ DE LEURS AYANTS DROIT.

Tous droits réservés.