



Le nouveau rôle de la gestion des temps et des activités (GTA)

Levier de performance et d'engagement

Table des matières

Introduction

Orchestrer efficacement la gestion des temps et des activités

Des exigences renforcées en matière de productivité	4
Répondre aux objectifs stratégiques et organisationnels des entreprises	5
La GTA, une fonction centrale et multidimensionnelle	5

01

La GTA, à la croisée des enjeux de conformité et de productivité

Concilier exigences de conformité et efficacité opérationnelle	7
Planification proactive des effectifs et des compétences	8
Gagner en visibilité pour éclairer la prise de décision stratégique	9
Quel ROI pour les outils de GTA ?	10

02

Vers une GTA davantage collaborative et engageante

Des collaborateurs acteurs de leur temps de travail	12
Transparence, visibilité : quand la GTA influence la qualité de vie au travail	13
Simplicité, ergonomie, accès en mobilité : des critères d'engagement	14

03

7 critères clés pour bien choisir sa solution de GTA

1. Périmètre fonctionnel	16
2. Flexibilité et évolutivité pour s'adapter à la réalité de l'entreprise	16
3. Intégration avec les autres outils RH	17
4. Exploitation de données et capacités analytiques	17
5. Ergonomie de la solution et qualité de l'expérience utilisateur	17
6. Conformité réglementaire, protection et sécurité des données	18
7. Accompagnement de l'éditeur	18

Conclusion : La GTA, un investissement stratégique

Adopter une vision durable et intégrée de la GTA	20
Levier de pilotage et d'efficacité opérationnelle	20



Orchestrer efficacement la gestion des temps et des activités

Des exigences renforcées en matière de productivité

Les organisations, publiques comme privées, sont aujourd'hui confrontées à de multiples incertitudes (géopolitiques, économiques, environnementales, sociales, démographiques, etc.). Les professionnels des RH sont en première ligne pour accompagner ces changements permanents, participer à une meilleure maîtrise des coûts et donc aux stratégies de rentabilité. Leurs processus et leurs outils sont tournés vers ces questions de profitabilité économique et de productivité.

À ce travail s'ajoutent le suivi des exigences réglementaires et l'intégration des évolutions technologiques. Les attentes en matière d'expérience collaborateur sont également très élevées, avec un fort besoin de flexibilité et d'autonomie.

Une transformation profonde et multiforme se joue. Par sa capacité à améliorer la planification des effectifs – et donc la productivité, la gestion des temps et des activités (GTA) tient un rôle clé dans cette transformation. Participer à l'optimisation des coûts est d'ailleurs l'un des objectifs assignés à la fonction RH. Elle se doit de faire évoluer ses pratiques et ses outils, tout en démontrant leur performance.



Répondre aux objectifs stratégiques et organisationnels des entreprises

Traditionnellement chargée de fiabiliser la paie et de s'assurer de la conformité réglementaire de l'entreprise en matière de temps de travail, la GTA conserve ces objectifs, tout en changeant fortement de dimension. Il ne s'agit plus uniquement d'affecter des plages de travail et de suivre le temps de travail de chaque salarié, mais d'orchestrer plus efficacement la gestion des temps et des activités grâce à des données fiabilisées : anticiper les besoins de main-d'œuvre, améliorer la gestion des effectifs et des compétences, planifier efficacement l'organisation de leur travail, donner aux collaborateurs davantage d'autonomie dans l'organisation du travail, permettre aux managers de suivre et analyser l'activité de leurs équipes, etc.

La GTA répond aux priorités actuelles des entreprises, qu'il s'agisse de productivité, d'efficacité des processus ou encore d'amélioration de la collaboration. En permettant aux salariés de gagner en autonomie et en visibilité dans la gestion de leur temps de travail, la GTA est également appelée à améliorer l'expérience collaborateur.

La GTA, une fonction centrale et multidimensionnelle

Les outils d'hier ne sont plus adaptés aux réalités d'aujourd'hui. Excel ne suffit plus face à la complexité réglementaire, à la multiplicité des statuts des salariés, au travail hybride et à la nécessité d'un pilotage de l'activité et des effectifs en temps réel. L'utilisation d'outils de gestion des temps et des activités répond justement à l'ensemble de ces enjeux et participe à la digitalisation des processus RH.

53 % des entreprises classent la gestion du temps et la planification des horaires comme la 3^e motivation principale pour l'acquisition de SIRH.

Source : « Ressources Humaines & Stratégies digitales, Classement des fournisseurs de logiciels et de services numériques », France, 2024, Exaegis Markess.

La GTA est appelée à quitter son rôle traditionnel, purement administratif, pour endosser une fonction beaucoup plus centrale et multidimensionnelle. Elle se tient désormais à la croisée des enjeux de productivité, d'optimisation des coûts, de performance RH et de conformité, tout en tenant un rôle de plus en plus important dans la qualité de l'expérience collaborateur et manager.



1

La GTA, à la croisée des enjeux de conformité et de productivité

Concilier exigences de conformité et efficacité opérationnelle

Traditionnellement chargée de fiabiliser la paie, garante du respect des exigences légales en matière de temps de travail, la gestion des temps et des activités s'inscrit désormais pleinement dans la recherche de ROI des organisations. Le recours à des solutions de GTA répond à la fois aux exigences en matière de conformité réglementaire et d'efficacité opérationnelle, avec comme objectif une meilleure répartition des équipes en fonction des besoins.

Le contexte actuel est marqué par un cadre légal complexe, par la généralisation des modes de travail hybrides et à distance, et par des effectifs de plus en plus hétérogènes (diversité des statuts, des conventions collectives, des modes de traitement de la paie, etc.). Les entreprises cherchent donc à mieux maîtriser cette complexité, à suivre les temps de travail en temps réel, mais aussi à superviser et anticiper l'activité afin d'optimiser leurs coûts (coûts de gestion, coûts de production, masse salariale, etc.).



Planification proactive des effectifs et des compétences

Les solutions de GTA intègrent des outils de planification stratégique destinés à optimiser la gestion des effectifs et des compétences via une vision proactive et agile : anticiper les charges de travail, répartir les effectifs en fonction des besoins de production, prendre en compte les préférences des collaborateurs en matière d'organisation du travail, etc.

L'utilisation d'outils de GTA répond au besoin d'une allocation stratégique du temps de travail, prenant en compte à la fois les compétences et les préférences de travail des employés, pour les aligner avec les besoins et les objectifs des entreprises.

Pour Kévin Kowu, responsable de l'expertise Ressources Humaines & Innovations Digitales de Exaegis Markess, la GTA a un lien évident avec la gestion des compétences, puisqu'elle permet de savoir quelles sont les compétences dont on dispose et où il est le plus pertinent de les affecter, d'autant que les logiciels de GTA peuvent prendre en compte différentes configurations et affecter la bonne personne au bon endroit, voire suggérer des re-staffings. En fournissant différents tableaux de bord et en s'appuyant sur ses capacités en analytique, la GTA aide également à ajuster la masse salariale en fonction des pics d'activité ou de l'état des heures supplémentaires, ainsi qu'à établir des prévisions de planification des effectifs d'une année sur l'autre.

Les outils de GTA vont probablement encore renforcer leurs capacités analytiques dans les années à venir, permettant par exemple d'agrégier différents indicateurs pour anticiper le turnover dans certains secteurs.



Gagner en visibilité pour éclairer la prise de décision stratégique

Les outils de GTA dépassent le simple enjeu administratif. Pour Guillaume Lapierre, directeur des Services professionnels chez SIGMA-RH, les outils de GTA permettent d'accéder à différentes données et de les exploiter en temps réel (à la journée, au mois, à la semaine) : analyse des temps de travail, état des retards et impact sur la production, coût de différents projets, suivi précis de l'absentéisme, etc.

Tous ces indicateurs clés ont vocation à alimenter les décisions RH, à la fois dans une optique d'optimisation des coûts et de bonne gestion des effectifs, sur la base de données fiables : y a-t-il un risque de surcharge de travail et de fatigue étant donné l'ampleur des heures supplémentaires, est-il plus pertinent d'ouvrir un poste, les compétences dont dispose l'entreprise sont-elles suffisantes pour répondre aux besoins, les coûts associés aux projets sont-ils corrects, quelles mesures prendre pour répondre à la problématique d'absentéisme dans certains départements, etc.



Quel ROI pour les outils de GTA ?

→ Réduction des erreurs de paie.

L'un des bénéfices les plus immédiats d'un logiciel de GTA est la fiabilisation du calcul de la paie. En s'appuyant sur des données précises et actualisées (comme les relevés d'heures), ces outils permettent de détecter et corriger les erreurs de saisie avant qu'elles n'impactent la rémunération. Résultat : moins de litiges, moins de pénalités, et une paie plus fiable. Certains éditeurs intègrent même des fonctionnalités intelligentes, comme la détection automatique des anomalies de saisie via des technologies avancées.

→ Gain de temps et efficacité renforcée.

Grâce à des algorithmes puissants et à l'analyse prédictive, les logiciels de GTA peuvent proposer des plannings et des affectations optimisés. Ces technologies tiennent compte des contraintes métiers, des disponibilités, des compétences et des préférences des employés, tout en assurant une répartition équilibrée des ressources. La planification devient ainsi plus réactive et plus pertinente.

→ Un levier d'engagement pour les collaborateurs.

Les outils de GTA les plus avancés vont au-delà de la simple gestion horaire. Ils intègrent des paramètres humains comme les souhaits de planning, l'ancienneté ou encore la polyvalence des équipes. En alignant les besoins de l'entreprise avec les attentes des collaborateurs, ils favorisent un climat de travail plus sain et plus motivant.

→ Optimisation de la masse salariale.

En centralisant les données clés (présences, absences, heures supplémentaires, retards...), la GTA facilite le pilotage budgétaire RH. L'analyse de ces indicateurs permet d'anticiper les besoins en personnel, d'ajuster les ressources et de limiter le recours à des mesures coûteuses comme l'intérim ou les heures supplémentaires.

→ Un outil stratégique contre l'absentéisme.

Près d'un DRH sur deux (47%) voit aujourd'hui la GTA comme un levier pour réduire l'absentéisme, selon l'étude *Tendances et priorités d'investissement des décideurs à l'horizon 2026* (Exaegis Markess, 2024). En identifiant les tendances d'absence et en permettant une réaction rapide, ces outils contribuent à renforcer la présence et la continuité des équipes.



2

**Vers une GTA
davantage collaborative
et engageante**

Des collaborateurs acteurs de leur temps de travail

Les outils de gestion des temps et des activités répondent aux attentes des collaborateurs en matière d'autonomie, de flexibilité et d'efficacité des processus RH.

Ils sont désormais mis à disposition des employés, qui peuvent sélectionner leurs plages horaires, échanger des présences avec des collègues selon leurs contraintes personnelles, suivre leurs heures en temps réel et effectuer leurs demandes de congé à distance.

Ces fonctionnalités simplifient leur quotidien. Elles leur offrent davantage de marge de manœuvre, de visibilité et de transparence.

Les collaborateurs disposent ainsi de tous les leviers pour mieux s'approprier la gestion de leur charge et de leur temps de travail.

Comme l'explique Guillaume Lapierre, directeur des Services Professionnels chez SIGMA-RH, « faire participer les employés à l'organisation du temps de travail, respecter leurs disponibilités et leurs préférences, se baser sur les données qu'ils fournissent eux-mêmes, sont des éléments qui favorisent la satisfaction et l'engagement ».



Transparence, visibilité : quand la GTA influence la qualité de vie au travail

En facilitant l'accès aux informations (la visualisation des plannings, par exemple) et aux démarches, les outils de GTA renforcent la transparence et la confiance, à la fois entre les différents membres d'une équipe (qui ajustent ensemble les plannings), mais aussi vis-à-vis du manager. Celui-ci peut plus facilement expliquer, justifier l'organisation et affecter le temps de travail, ce qui influence le climat social.

Obtenir une meilleure visibilité sur les temps de travail fait également remonter des pics d'activité et des situations de surcharge de travail. Managers et services RH peuvent ensuite mettre en place des mesures correctives et mieux répartir la charge de travail, afin de réduire le stress, la fatigue et les risques. En ce sens, une bonne gestion des temps et des activités influence directement la qualité de vie au travail.



Simplicité, ergonomie, accès en mobilité : des critères d'engagement

La qualité des outils de GTA influence directement l'expérience collaborateur. Les salariés aspirent à utiliser des outils simples et ergonomiques, accessibles notamment en mobilité. C'est d'ailleurs pour toutes ces raisons que les outils SIRH, et de GTA en particulier, tendent de plus en plus vers un mode self-service. Les collaborateurs peuvent gérer seuls et de manière dématérialisée un certain nombre de demandes et de déclarations relatives à leur temps de travail, ce qui facilite leur intégration et leur engagement.

51% des DRH jugent impératif de donner une dimension collaborative à la GTA en impliquant plus les managers et les collaborateurs.

Ceux-ci identifient d'ailleurs 4 pistes d'amélioration pour les logiciels de GTA :

- 1 Susciter l'adhésion du salarié en améliorant l'ergonomie des solutions de GTA.
- 2 Proposer des versions « mobile first » des outils de GTA et de planification.
- 3 Alléger le paramétrage des solutions pour les entreprises plus petites.
- 4 Proposer plus de tableaux de bord standards, plus de visualisation et de fonctions collaboratives.

Source: Tendances et priorités d'investissement des décideurs à l'horizon 2026. Ressources Humaines & Innovations Digitales, 2024, Exaegis Markess.

C'est en intégrant l'ensemble de ces exigences et de ces améliorations d'usage que les outils de GTA bénéficieront d'une meilleure adoption. L'introduction de l'IA générative permet également d'apporter beaucoup plus rapidement des réponses aux questions posées par les collaborateurs concernant la gestion de leur temps de travail. À la clé : efficacité et satisfaction.



3

7 critères clés pour bien choisir sa solution de GTA

Le marché des solutions de gestion des temps et de planification est dynamique et bien fourni, mais toutes les solutions ne se valent pas. Le choix d'une solution de GTA n'est pas anodin, puisqu'un tel outil est utilisé au quotidien par les collaborateurs, les managers et les services RH. Voici 7 critères à prendre en compte pour bien choisir un outil de GTA.

1 Périmètre fonctionnel

Les solutions de GTA doivent intégrer des fonctionnalités considérées comme élémentaires : création de plannings, enregistrement des temps de présence et d'absence en temps réel, gestion des feuilles de temps, des congés et des absences, ou encore lien avec la paie.

Certains éditeurs proposent des fonctionnalités avancées telles que la planification intelligente collaborative (gestion optimale des plannings) ou la prévision de la demande (permettant d'anticiper les besoins en personnel).

2 Flexibilité et évolutivité pour s'adapter à la réalité de l'entreprise

Certaines entreprises et certains secteurs d'activité peuvent avoir des besoins spécifiques, rares ou complexes : convention collective, fonctionnement interne, grand nombre de sites et de métiers différents, cycles horaires spécifiques, règles de calcul nécessitant une gestion fine, attentes concernant le niveau de flexibilité, etc. Une bonne solution de GTA doit pouvoir s'adapter à l'ensemble de ces contraintes, en particulier pour les secteurs d'activité dépendant fortement de la présence physique des employés. Les besoins rares ou complexes doivent pouvoir être traités via du paramétrage, laissant aux entreprises la possibilité de personnaliser la solution, tout en maintenant une simplicité d'utilisation.

Enfin, un logiciel de GTA doit également être évolutif, capable de s'adapter aux besoins de l'organisation, et notamment aux changements organisationnels pouvant résulter d'une forte croissance.

3 Intégration avec les autres outils RH

Une solution de GTA doit pouvoir s'interfacer avec les briques SIRH déjà utilisées, principalement la paie et le Core RH, mais aussi la gestion des compétences.

4 Exploitation de données et capacités analytiques

Les solutions de GTA offrent désormais des capacités analytiques avancées, permettant de générer de la valeur à partir des données. Les tableaux de bord et les alertes aident à gagner en visibilité en temps réel et à ajuster efficacement la masse salariale en fonction des besoins de l'entreprise, mais aussi en fonction des compétences, des disponibilités et des préférences des collaborateurs. Les capacités d'analyse et de reporting des solutions de GTA facilitent et optimisent le pilotage de l'activité.

Certains outils de GTA se démarquent par l'intégration d'algorithmes de planification avancés (utilisés pour l'optimisation des plannings) et leurs capacités en analytique. Ces capacités permettent une meilleure planification et une meilleure anticipation dans la gestion des effectifs, et donc une efficacité opérationnelle accrue.

5 Ergonomie de la solution et qualité de l'expérience utilisateur

Les entreprises et leurs collaborateurs sont en recherche d'interfaces simples et intuitives, faciles à prendre en main et à utiliser au quotidien, notamment grâce à des versions mobile first. L'adoption par les salariés des solutions de GTA dépend fortement de la qualité de l'ergonomie, qui réduit notamment les résistances au changement.

La présence de fonctions collaboratives permet aux salariés d'être réellement acteurs de leur temps de travail, en participant à l'organisation du travail, en déclarant eux-mêmes leurs feuilles de temps, en échangeant des plages de travail avec des collègues, etc.



6 Conformité réglementaire, protection et sécurité des données

Comme tout outil RH, une solution de GTA doit intégrer les contraintes et les changements réglementaires en matière de temps de travail. Les éditeurs en pointe sur les solutions de GTA assurent une veille réglementaire et intègrent cette complexité au sein de leurs outils, qu'ils complètent par du paramétrage et de la personnalisation afin de s'adapter à la réalité de chaque organisation. L'utilisation d'une solution de GTA aide donc les organisations à s'adapter aux évolutions légales et à garantir leur conformité, grâce à des mises à jour régulières.

Un logiciel de GTA est également amené à manipuler des données personnelles et confidentielles. Il est donc essentiel de s'assurer des certifications de sécurité dont dispose l'éditeur (ISO 27001, SOC 2 Type 2, HDS, etc.) et de son respect du RGPD.

7 Accompagnement de l'éditeur

Le déploiement d'une solution de GTA doit s'appuyer sur une méthode de conduite du changement et impliquer l'ensemble des parties prenantes. La qualité de l'accompagnement de l'éditeur avant, pendant et après le déploiement de la solution de GTA constitue donc un critère de choix essentiel.



La GTA, un investissement stratégique

Adopter une vision durable et intégrée de la GTA

Au départ simple outil administratif RH, la GTA est en passe de devenir un investissement stratégique pour les organisations qui se saisissent adroitement de cette question. Bien plus qu'une solution technique, elle se place désormais à la croisée des enjeux de productivité, de maîtrise des coûts et des effectifs, tout en répondant aux exigences en matière d'engagement des collaborateurs.

La GTA prend place au sein d'un contexte RH cherchant à optimiser les processus et améliorer la prise de décision. Elle doit donc être connectée à l'ensemble de l'écosystème RH et suivie dans le temps afin de maintenir son efficacité.

Levier de pilotage et d'efficacité opérationnelle

Dans un contexte d'évolutions permanentes des organisations du travail et de recherche accrue de ROI, la GTA devient un levier de pilotage quotidien. En facilitant l'anticipation des besoins de main-d'œuvre, l'optimisation des effectifs, l'autonomie et l'implication des équipes, elle contribue directement à la création de valeur et participe pleinement à la recherche de performance.

Les solutions de GTA les plus efficaces sont celles qui savent allier capacités analytiques, conformité réglementaire et sécurité des données, tout en maintenant une expérience utilisateur optimale. C'est à ces conditions que la GTA peut réellement devenir un levier concret d'efficacité opérationnelle.



À propos de SIGMA-RH

Créée en 1992, SIGMA-RH est un acteur majeur des solutions SIRH, présent dans plus de 20 pays. Son SIRH flexible et innovant, désormais enrichi par l'IA générative, renforce l'engagement de l'entreprise à fournir des outils de gestion toujours plus performants, mettant l'innovation au service de la gestion des ressources humaines.

