

Etablissement : FONDATION ROTHSCHILD

Statut : Privé

Départements : 75

Contact pour cette expérience : Anne-Sophie LECOMTE, directrice des ressources humaines

as.lecomte@fdr-far.org, 01 44 68 71 07

THEME

ORGANISATION

TITRE DE L'EXPÉRIENCE

Optimisation du temps de travail avec la mise en place d'un logiciel de gestion du temps de travail.

DIAGNOSTIC DE DÉPART

- Volonté d'optimiser les organisations du travail
- Volonté d'optimiser la masse salariale

GRANDES ETAPES DE LA DÉMARCHE

- Audit de l'organisation de l'existant (Planning de référence)
- Diagnostic des besoins des établissements (projet d'établissement, population accueillie...)
- Recensement des contraintes (budgétaires, juridiques ...)
- Mise en place des nouvelles organisations

OUTILS UTILISÉS

- Groupes de travail (Comité de Direction, réunions avec les professionnels)
- Choix d'un logiciel de temps
- [Tableau de gestion des administrateurs](#)
- [Mise en place d'un parcours de formation des utilisateurs](#)
- [Rédaction d'un guide utilisateurs regroupant pour chaque thème : le réglementaire, les écrans OCTIME, les compteurs, les anomalies, les éditions, les contrôles.](#)

MOBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

- Mobilisation et impulsion de la directrice des ressources humaines et du directeur adjoint aux systèmes informatiques soutenu par le directeur général
- Réunions avec l'éditeur afin d'adapter le réglementaire « fondation » à l'outil

RÉSULTATS OBTENUS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Résultats :

- En 2009, 8 établissements sur 12 gèrent le temps de travail des salariés à l'aide de l'outil OCTIME, soit 91 % des effectifs
- Harmonisation des pratiques de la gestion planning des établissements
- Récolte des éléments variables de paye
- Intégration du réglementaire Fondation dans les décisions des Responsables de service
- Information partagée entre les opérationnels, les fonctionnels et le siège
- Traçabilité des plannings réalisés
- Droits des salariés justifiés et ce en lien avec la réglementation

Difficultés :

- Turn-over des utilisateurs nécessitant de reformer régulièrement pour maintenir le logiciel de gestion du temps de travail à niveau
- Le logiciel de gestion du temps n'est pas interfacé au logiciel de paye nécessitant ainsi de créer nous-mêmes cette interface
- Les responsables opérationnels ne maîtrisent pas toujours les règles RH en matière de planning nécessitant ainsi d'être formé régulièrement
- Un logiciel de gestion du temps qui doit être mis à jour régulièrement compte-tenu des évolutions réglementaires

ENSEIGNEMENTS TIRÉS AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE

Enseignements tirés :

- Nécessité de réaliser un déploiement progressif
- Avoir une vision globale du logiciel de temps de travail, du logiciel de paie pour homogénéiser les méthodes de travail entre les pratiques RH et comptable dans chaque établissement
- Avoir une gestion de projet du dispositif avec des Comités de pilotage et des outils de suivis

Facteurs clés de réussite :

- Associer les utilisateurs au choix du logiciel
- Prendre le temps de la mise en place en réalisant un diagnostic de l'existant des pratiques et la rédaction d'un cahier des charges
- Une gestion du projet avec des comités de pilotage et des outils dédiés
- Un réglementaire RH Fondation finalisé dans un guide RH permettant d'encadrer le fonctionnement du logiciel
- Mettre en place des guides utilisateurs dédiés aux utilisateurs
- Accompagnement important par des supports applicatifs et des référents dans les établissements
- Mettre en place des procédures d'information et de contrôle