

PAGES

Ressources Humaines

Édition française 2021





Ressources Humaines

Page 4 – Interview



«Des RH efficaces sans support logiciel, cela n'existera plus!»

Matthias Möllene, Directeur du Center for Human Resources Management & Leadership de la HWZ (Hochschule für Wirtschaft de Zurich)

Page 16 – Ressources humaines

Le logiciel intégré de gestion des salaires et des ressources humaines Abacus a fait ses preuves chez Mercedes-Benz Suisse

Le logiciel pour la gestion du personnel

Page 8 – Interview



«Les collaborateurs RH apprécient particulièrement l'intégration de notre solution RH au logiciel des salaires»

Un consultant Abacus à propos du logiciel RH

Page 13 – Abacus Data Analyzer



Les données RH en un coup d'œil: l'outil graphique apporte une plus-value grâce à la visualisation

Outil de Business Intelligence RH intégré

Page 20 – Outils RH



Des outils RH pour faciliter son travail – Les fonctions préférées des utilisateurs

Les clients ont la parole

Page 24 – Automatisation des processus dans les RH



Le futur commence ici – gestion automatique des notes de frais avec le compte YAPEAL et AbaClik

Traitement des notes de frais
avec AbaClik

Page 27 – Comptabilité des salaires

Budgétisation des charges salariales intégrant la validation des supérieurs hiérarchiques dans le portail des employés MyAbacus

Charges salariales détaillées et
budgétisation transparente



Chère lectrice
Cher lecteur

La digitalisation modifie le monde du travail à grande et à petite échelle: un changement qui a également une influence sur la manière dont les employés travaillent ensemble mais aussi sur les méthodes de recrutement et d'évolution des collaborateurs au sein d'une entreprise, souvent basées sur leurs connaissances. Dans ce domaine, la numérisation pose également des défis majeurs aux RH, car la gestion des ressources humaines doit se redéfinir à bien des égards – y compris en ce qui concerne leur propre image.

Jusqu'à présent, dans de nombreuses entreprises, les RH se sont concentrées sur l'aspect administratif du personnel: les responsables RH passaient une grande partie de leur temps à effectuer des tâches administratives, avec des processus souvent incohérents et des méthodes sujettes aux erreurs. Grâce aux solutions technologiques, qui sont de plus en plus utilisées dans la numérisation des processus, la situation évolue et offre diverses opportunités. Le statut des RH passe ainsi du statut d'administrateur à celui de créateur. Pages a rencontré l'expert en RH Matthias Mölloney qui étudie de plus près cette déclaration et explique ce qu'elle signifie concrètement.

Si la technologie permet aux responsables des RH de consacrer plus de temps à leur cœur de métier, à savoir l'interaction et le contact avec les personnes, ils deviendront inévitablement un facteur de réussite toujours plus important pour toute l'entreprise. Car en fin de compte, c'est toujours la performance individuelle et humaine qui conduit à la différenciation.

Au nom de l'équipe de Pages, nous vous souhaitons une bonne lecture de cette édition 2021. Que les pages à venir vous apportent une ou deux inspirations et des idées concrètes pour combiner solutions techniques et prise en compte de l'individualité de vos collaborateurs.

Yvonne Seitz
Responsable des ressources humaines
et membre de la direction d'Abacus Research





Matthias Mölloney, Directeur du Center for Human Resources Management & Leadership de la HWZ (Hochschule für Wirtschaft de Zurich)

«Des RH efficaces sans support logiciel, cela n'existera plus!»

Matthias Mölloney est une référence en matière de RH.

Dans un entretien avec Pages, il explique pourquoi, malgré la numérisation, la gestion du personnel occupe une place de plus en plus importante au sein d'une entreprise et la raison pour laquelle le rôle des RH ne doit plus être considéré à l'avenir comme une simple tâche administrative.

Avant d'aborder le sujet central de notre entretien, à savoir les RH dans les PME, permettez-nous de vous demander tout d'abord comment vous avez vécu les périodes de confinement?

Matthias Mölloney/MM: Au tout début, je devais donner un cours d'une semaine à l'université de sciences appliquées. Cette situation m'a obligé à devenir un expert de l'enseignement à distance en peu de temps, le meilleur «Learning-by-doing», pour ainsi dire. Grâce à cela, je me suis prouvé que j'étais encore capable d'apprendre. J'ai développé des concepts techniques qui me permettent de mettre mon contenu en ligne et de le transmettre. Je suis également devenu un pro du télétravail car cela fait des années que je fais la navette entre mon domicile à Uster et une résidence dans les montagnes des Grisons. Je peux travailler quel que soit l'endroit où je me trouve.

Pensez-vous que ces modes de travail «hybrides» sont désormais acquis par les entreprises?

MM: Oui, j'en suis sûr. La pandémie actuelle permet de tout mettre en œuvre plus rapidement.

Qu'est-ce que cela signifie?

MM: Le travail devient de plus en plus flexible en termes de lieu, de temps, d'affiliation organisationnelle et d'image. Outre la numérisation, la virtualisation de notre monde du travail, avec son influence sur l'environnement et les processus de création de valeurs, est susceptible de modifier durablement les modèles de vie des individus.

Pouvez-vous nous en dire plus?

MM: Les nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle ou l'assistance virtuelle font désormais partie de notre quotidien. Les compétences numériques, personnelles, méthodologiques et sociales exigées par cette nouvelle situation deviendront des facteurs clés.

Avec la numérisation et les conséquences de l'évolution démographique, s'agira-t-il d'adopter un mix entre le travail au bureau et le travail à domicile?

MM: Oui, certainement, car la possibilité de choisir son lieu de travail est également devenue un critère important pour de nombreux employés.

Quels sont les défis liés à ces changements?

MM: Il y a un risque que le marché du travail soit divisé. D'une part, des entreprises offriront à leurs employés la possibilité de travailler à domicile de temps en temps, et d'autre part, d'autres PME ne pourront tout simplement pas le faire en raison de la nature de leurs activités, comme les entreprises artisanales ou les chaînes de production. Les nouvelles formes d'organisation du travail constituent un défi majeur pour les PME car elles doivent apprendre à gérer leurs collaborateurs dans ce nouveau contexte. Cela soulève la question de la culture d'entreprise, à savoir si elle doit promouvoir plus d'autonomie et accorder une plus grande confiance à ses employés.

«À l'heure actuelle, au sein des entreprises, les RH remplissent encore presque exclusivement une fonction de service.»

Matthias Mölloney



Ceci nous amène aux Ressources Humaines. Que devraient-elles être capables de faire en plus aujourd'hui?

MM: À l'heure actuelle, au sein des entreprises, les RH remplissent encore presque exclusivement une fonction de service. Elles garantissent une gestion efficace du personnel et s'assurent que les processus soient respectés. À l'avenir, en revanche, les RH devront assumer davantage de fonctions de gestion.

Qu'est-ce que cela signifie?

MM: Les RH doivent s'engager encore davantage en faveur du facteur humain. Cela signifie que la valeur d'une entreprise ne doit plus être constituée uniquement par les actifs, brevets et licences visibles dans les bilans. Le facteur humain doit être davantage pris en compte, car il contribue de manière significative à la valeur effective d'une entreprise par ses compétences et son engagement.

Quelles sont les conséquences?

MM: D'un point de vue purement financier, la formation des employés ou la modernisation des infrastructures de travail pourraient être considérées comme de simples facteurs de coûts qui réduisent les bénéfices d'une entreprise. Mais c'est une vision à trop court terme. En effet, ces dépenses sont des investissements qui assurent le succès à moyen et long terme d'une entreprise.

Que faut-il faire pour s'en rendre compte?

MM: Les aspects des RH doivent être mieux pris en considération. Les responsables RH devront s'adapter

«Les RH ne doivent pas se contenter d'administrer, mais doivent façonner de manière proactive!»

Matthias Mölleney

au langage des économistes d'entreprise afin de pouvoir communiquer avec eux sur la valeur du facteur humain. Il est également temps de faire prendre conscience à la direction que les employés contribuent à la valeur d'une entreprise par leur savoir-faire et leurs talents.

Que peut apporter une bonne structure RH?

MM: Les RH ne doivent pas se contenter d'administrer, mais doivent façonner de manière proactive! De bonnes RH génèrent de la valeur ajoutée à l'entreprise en développant le facteur humain et en offrant des opportunités de développement aux employés.

Quelles sont donc leurs nouvelles tâches?

MM: Le responsable RH s'imposera comme un médiateur entre les différents secteurs de l'entreprise et s'efforcera d'amener les gens à collaborer efficacement les uns avec les autres. Ce n'est qu'en travaillant ensemble et en combinant les visions de chacun que l'on peut obtenir un succès à long terme et une créativité durable.

Cela nécessite-t-il aussi un logiciel RH?

MM: Les solutions techniques sont principalement utilisées pour effectuer des tâches répétitives, pour les automatiser et les réaliser le plus rapidement possible. Ce n'est que de cette façon que le temps peut être utilisé de manière optimale et les coûts maîtrisés. À partir d'une certaine taille d'entreprise, un logiciel RH est nécessaire pour simplifier la vue d'ensemble des employés, de leurs talents et compétences. Il doit soutenir la gestion, promouvoir et développer le potentiel.

Justement, à partir de quelle taille une entreprise a-t-elle besoin d'un département RH?

MM: Dans les PME comptant jusqu'à 50 employés, la première chose qui vient à l'esprit est généralement un système de paie efficace. La prise en compte de l'augmentation des fluctuations de personnel, les changements dans les pratiques de travail ou le mode de recrutement des nouveaux employés compte tenu de la pénurie actuelle de travailleurs qualifiés, sont les premiers aspects d'une structure RH orientée vers l'avenir.

Dans quels domaines les RH sont-elles utiles pour une PME?

MM: Il y a quatre domaines principaux qui devraient être façonnés par les RH: il s'agit premièrement, de la maîtrise des processus entrepreneuriaux tels que la mise en place du télétravail avec la clarification des besoins des employés. Deuxièmement, du développement du personnel, y compris la formation continue, l'orientation et le plan de carrière. Troisièmement, du Employer Branding, pour lequel les valeurs doivent être définies et intégrées dans le quotidien de l'entreprise, et pour finir de l'administration, qui assure la gestion des employés.

La numérisation modifie-t-elle les exigences en matière de compétences au sein du département RH?

MM: Outre des connaissances détaillées telles que la comptabilité des salaires, la sécurité sociale, le droit fiscal et le droit du travail, la législation sur la protection des données et les compétences en matière de médiation, les connaissances informatiques sont de

plus en plus demandées. Après tout, il s'agit de mettre en place des processus digitalisés afin de générer des informations issues des données que le logiciel aura pu fournir. C'est une valeur ajoutée pour toutes les entreprises.

Contribue-t-elle à l'arrivée d'une gestion des ressources humaines «fondée sur des preuves», sur des faits?

MM: La numérisation modifie les exigences. Les responsables RH doivent «maîtriser» l'informatique. Ils ne doivent pas nécessairement être capables de programmer eux-mêmes, mais comprendre comment fonctionnent les logiciels et quelles données peuvent être analysées. Aujourd'hui, les décisions sont meilleures et plus rapides quand elles sont basées sur ces informations. Les RH devant être plus proactifs, les logiciels peuvent fournir une bonne aide à la prise de décision.

Jusqu'à où doit aller la gestion des candidatures, que couvre-t-elle, que réalise-t-elle?

MM: Toutes les entreprises se demandent comment trouver de bons candidats. Jusqu'à récemment, l'approche avec des plateformes telles que jobs.ch et jobscout24.ch semblait la plus prometteuse. Actuellement, la question est de savoir si cela est vraiment suffisant, puisque seuls 20% de l'ensemble des salariés sont à la recherche d'un travail ou ont l'idée de changer d'emploi. Cela signifie que la majorité des actifs n'ont même pas eu connaissance de l'offre d'emploi.

Que doit-on faire pour inverser la tendance?

MM: Les publications en ligne sont toujours recommandées, mais doivent être complétées par d'autres mesures telles que le sourcing actif, qui consiste à cibler des personnes potentiellement intéressantes. Les entreprises qui l'ont compris s'adressent aux candidats potentiels et non le contraire comme auparavant.

Comment une telle chose fonctionne-t-elle?

MM: Par exemple, la meilleure façon d'attirer les jeunes talents est de prendre des initiatives spéciales comme soutenir des travaux d'examen, offrir

des places de stages ou enseigner afin d'entrer en contact avec les candidats potentiels dès le début de leur carrière et de se positionner comme un employeur attrayant.

Qu'est-ce qu'une planification de carrière moderne?

MM: Un plan de carrière qui implique que l'on puisse continuellement gravir les échelons, l'un après l'autre, est de l'histoire ancienne. Je préfère parler de planification de carrière. Il est beaucoup plus gratifiant pour un employé de décider de se développer en travaillant ses points forts, plutôt que de s'efforcer à atteindre les objectifs standards requis pour accéder au niveau supérieur. L'une des tâches des RH est de veiller à ce que les employés développent leurs talents et leurs forces de la meilleure façon possible.

Est-il possible de mesurer les performances d'un employé lorsqu'il ne travaille pas sur une chaîne de production par exemple, où les résultats se voient immédiatement?

MM: Les performances sont souvent difficiles, voire impossibles à évaluer objectivement, car elles dépendent de divers facteurs. Plus le travail est réalisé en équipe, plus il est difficile de quantifier et d'évaluer objectivement les performances individuelles. Mais ce n'est pas parce que les performances sont difficiles à mesurer que les supérieurs hiérarchiques doivent négliger les entretiens avec leurs collaborateurs.

Que pensez-vous des générateurs de certificats?

MM: Les certificats ne sont répandus que dans les pays germanophones. Ailleurs, ce sont les lettres de recommandation qui sont prises en compte. Je sais par expérience qu'une référence bien écrite et personnelle peut transmettre beaucoup de garanties sur un candidat.

Comment percevez-vous les RH dans cinq ou dix ans?

MM: Les RH gagneront en importance et seront représentées au niveau de la Direction. Le département RH devra pour cela se transformer et remplir

des fonctions de pilotage et de gestion. D'une manière générale, on peut s'attendre à ce que les questions liées à la gestion du personnel RH gagnent en importance. En effet, les RH donneront à l'entreprise la possibilité de se différencier de ses concurrents. Les employés sont de plus en plus perçus et jugés comme les représentants d'une entreprise.

Les activités RH seront-elles entièrement automatisées?

MM: Tout ce qui pourra être automatisé le sera. Des RH efficaces sans support logiciel, cela n'existera plus à l'avenir. Cependant, il faut des personnes qui vivent le côté humain des RH, équipées des bons instruments – ce n'est que lorsque ces deux conditions sont remplies que de bonnes ressources humaines sont possibles. ●

L'équipe Pages tient à remercier Matthias Mölleney pour cette interview.



Matthias Mölleney

Ses nombreuses années d'expérience en tant que manager chez Lufthansa, membre de la direction de Swissair et dans d'autres groupes internationaux lui ont confirmé à maintes reprises que le leadership, la gestion des ressources humaines et la capacité à faire face aux changements sont des facteurs décisifs de réussite ou d'échec. En 2006, il fonde la société peopleXpert avec sa femme Régine. L'entreprise est spécialisée dans l'élaboration de stratégies en matière de gestion du personnel et dans la formation au leadership pour les cadres. De plus, il dirige le Center for Human Resources Management & Leadership de la HWZ depuis 2010. Il est également un orateur très demandé et directeur du Future Work Forum à Londres.

«Les collaborateurs RH apprécient particulièrement l'intégration de notre solution RH au logiciel des salaires»

Ralf Räber fait partie de l'équipe des applications RH d'Abacus en tant que spécialiste en digitalisation. Lors de l'entretien avec la rédaction de Pages, il explique son point de vue sur la gestion des ressources humaines et sur les instruments logiciels nécessaires.

«Le logiciel Ressources Humaines permet la numérisation des processus, décharge ainsi le service du personnel, et sert d'instrument central de gestion aux supérieurs hiérarchiques.»

Quels sont les outils spécifiques proposés par Abacus?

Ralf Räber/RR: Le logiciel Ressources Humaines offre une solution complète pour une gestion moderne et efficace du personnel. Il permet la numérisation des processus, déchargeant ainsi les ressources humaines, et sert d'instrument central de gestion aux supérieurs hiérarchiques. Tous les processus RH sont traités par voie électronique. Des processus de demandes et d'approbations personnalisables permettent de modifier les données. Le temps de travail, les frais et les absences peuvent également être saisis puis approuvés et imputés avec des processus de validation.

Qu'est-ce qui rend la solution RH Abacus si spéciale?

RR: L'accent est mis sur une collaboration efficace entre différents interlocuteurs. Dans le cadre de la gestion des candidats, les dossiers peuvent être échangés directement entre les personnes concernées permettant ainsi une communication rapide et confiden-

tielle. Si les entretiens d'évaluation ont lieu de manière virtuelle, le logiciel permet aux supérieurs hiérarchiques d'évaluer leurs candidats en s'appuyant sur les critères qui ont été préalablement intégrés dans le dossier en fonction des exigences et des compétences requises. Les employés sont directement impliqués dans le processus d'évaluation et de définition des objectifs. Supérieurs et employés peuvent également demander des certificats de travail par voie électronique. Ces documents sont automatiquement rédigés selon l'évaluation des compétences et des performances individuelles. Des textes standards prédéfinis sont proposés et des certificats peuvent être établis en plusieurs langues.

Existe-t-il une plateforme centrale?

RR: Oui, il s'agit du portail des employés MyAbacus. Il donne aux employés un accès aux données du personnel et aux documents de leurs dossiers numériques, comme par exemple les décomptes de salaire. Il permet aussi aux supérieurs hiérar-

«Les produits de la génération actuelle permettent des processus interactifs, au cours desquels le flux de données est dynamique et automatique.»

Ralf Räber



chiques d'accéder aux informations de leurs collaborateurs et de gagner du temps grâce aux rapports individuels et aux fenêtres interactives avec extraits graphiques proposés dans les différentes procédures de travail.

C'est lors de ton arrivée chez Abacus il y a 5 ans, que l'entreprise commençait à réfléchir à la conception de solutions RH?

RR: C'était effectivement le cas. J'en suis désormais en partie responsable, notamment en raison de ma longue expérience dans la mise en place de solutions RH.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement?

RR: En 2016, le coup de départ pour l'élaboration d'une solution RH Abacus moderne a été donné. Le déclic a été un changement démographique, qui a engendré ladite «Guerre des talents». En effet, dans les prochaines années, la génération des Babyboomers va partir à la retraite, réduisant ainsi le personnel disponible sur le marché du travail.

Il est important pour les employeurs de pouvoir garder leurs collaborateurs mais il est tout aussi important d'en attirer de nouveaux. Le moment de s'engager pour un logiciel RH moderne chez Abacus était ainsi optimal. Abacus était à ce moment-là bien placée avec son propre programme des salaires, tandis que la concurrence devait souvent encore soit développer un propre programme des salaires, soit réaliser l'échange de données via des interfaces entre leurs logiciels RH et les programmes des salaires issus d'un fabricant tiers. De plus, Abacus avait déjà introduit un module de candidature en 2014. Comme il s'agissait d'un simple outil pour l'administration de données, l'utilisateur devait tout insérer manuellement.

Aujourd'hui, tout est différent: les produits de la génération actuelle permettent des processus interactifs, au cours desquels le flux de données est dynamique et automatique. De même, plusieurs personnes peuvent participer de manière interactive au

traitement des données, comme c'est le cas pour la gestion des candidats ou lors des entretiens d'évaluation.

Peux-tu nous expliquer cela de manière précise?

RR: Ces deux modules illustrent parfaitement à quel point il est important de gérer les processus sans frictions ni pertes de données. Dans la gestion des candidatures, les personnes impliquées dans le processus de recrutement sont en mesure d'évaluer les candidats et, par conséquent, de se faire une idée sur leurs dossiers de postulation. Lors de l'entretien d'évaluation, il y a une interaction entre employés et supérieurs hiérarchiques. Durant cette étape, les RH jouent un rôle secondaire mais peuvent toutefois prendre connaissance du processus à chaque instant.

L'intégration interactive des employés exige-t-elle une évolution technique conséquente?

RR: Le portail des employés MyAbacus correspond au «State of the Art» actuel et a un rôle important dans les



Aperçu des effectifs à un jour donné.

processus. Il est la plaque tournante entre la saisie, l'échange et la consultation des informations.

Est-ce quelque chose d'inhabituel?

RR: L'utilisation de portails comprenant des données personnelles et sécurisées n'est en soi rien de nouveau. Les instituts financiers disposent de tels outils depuis de nombreuses années déjà, notamment avec l'online banking. Les assurances proposent elles aussi ce type de plateformes à leurs clients. Actuellement, on enregistre toujours plus d'éditeurs de solutions RH privilégiant le développement de portails d'employés, tout comme Abacus.

La solution intégrée de MyAbacus dans l'ERP Abacus s'applique comme véritable spécialité ou USP. Cela permet aux collaborateurs d'une entreprise d'accéder à leurs données personnelles de manière autonome grâce à l'Employee Self Service (ESS), et à leurs supérieurs hiérarchiques d'accéder aux informations liées aux employés avec le Management Self Service (MSS).

«Le controlling du personnel consiste en une observation prévisionnelle, dynamique et stratégique des ressources humaines d'une entreprise.»

Ralf Räber

Tout le monde utilise ainsi la même base de données.

Quelles sont les fonctions spéciales de MyAbacus?

RR: Le fait que les collaborateurs d'une entreprise soient intégrés dans le processus administratif grâce aux fonctions de l'ESS et gardent le contrôle de leurs données est particulièrement apprécié. Les spécialistes des RH accueillent de manière positive, en particulier en Suisse, le traitement intégral des différents processus sur un seul système. C'est une belle réussite: jusqu'à présent plus de 3000 entre-

prises et institutions, représentant environ 320'000 collaborateurs, ont souscrit un abonnement à MyAbacus.

Comment se démarque la solution Abacus de la concurrence?

RR: Nous fournissons à nos clients un «tout-en-un». Beaucoup d'éditeurs proposent cependant des solutions avec des processus RH individuels. Mais, contrairement au logiciel intégré Abacus, ceux-ci ont besoin d'interfaces pour les modules de salaires et de saisie des heures. Ce modèle peut perturber la transmission des données alors que les logiciels Abacus permettent d'avoir une solution standardisée. Des adaptations sont néanmoins possibles grâce aux fonctions Customizer qui permettent un haut niveau d'individualité, sans perturber la release du logiciel avec une programmation spéciale.

Comment l'offre va-t-elle évoluer?

RR: Les processus d'onboarding, de gestion du personnel, de développement des collaborateurs et d'offboar-

ding sont continuellement en développement. Une chose est claire: pour chaque approche, nous portons une attention particulière à l'accroissement de l'efficacité, et la digitalisation est un instrument optimal pour cela.

À quel moment l'utilisation de la solution RH Abacus devient profitable pour une entreprise?

RR: Tous les processus peuvent être optimisés grâce la solution RH Abacus, quelle que soit la taille de l'entreprise. Mais un aménagement complet de toutes les procédures semble judicieux à partir d'environ 50 collaborateurs.

Comment une PME doit-elle procéder si elle veut optimiser rapidement et de manière efficace sa gestion des RH avec une solution digitale?

RR: L'entreprise peut nous contacter directement ou contacter l'un de nos partenaires pour une présentation des différentes possibilités «Out-of-the-Box» qu'offre Abacus. À l'aide d'un processus d'embauche, on peut facilement montrer où le système peut s'appliquer et comment celui-ci offre une aide lors de l'arrivée d'un nouvel employé, pendant sa période d'activité en suivant son développement, ses évaluations et en définissant des objectifs, ainsi que lors de son départ.

Le contact personnel entre l'utilisateur et le conseiller Abacus est-il important?

RR: Très important même. Des partenaires expérimentés conviennent probablement le mieux en tant qu'interlocuteurs en ce qui concerne les solutions RH. Ils apportent une vue extérieure constructive et critique, et sont par exemple capables d'éviter tout de suite une numérisation de processus qui ne semble pas optimale, car ils analysent et scrutent de manière critique les processus les plus importants avant l'implémentation d'une solution.

Les entreprises privilégient-elles les solutions Cloud ou bien les installations locales?

RR: Comme certaines ne veulent pas déposer les données personnelles de leurs collaborateurs dans le Cloud, il est important que les utilisateurs

Abacus puissent choisir librement entre les deux modèles d'utilisation.

Quel avantage une direction peut-elle attendre d'une solution RH moderne?

RR: Gérer les données des collaborateurs dans un logiciel RH est en soi une bonne chose. Mais, pour les dirigeants d'une société, cela devient intéressant à partir du moment où ils peuvent analyser, visualiser et tirer profit de ces informations. Grâce à ces seules données, le programme peut contribuer efficacement à une gestion moderne du personnel. Le controlling du personnel consiste en une observation prévisionnelle, dynamique et stratégique des ressources humaines. Les indicateurs de performance aident à reconnaître des tendances ainsi que des zones problématiques. Il est aussi important pour la direction que les cadres disposent d'un outil efficace qui les libère de la paperasse, par exemple lors des entretiens d'évaluation.

La pandémie a-t-elle impacté les entreprises et le marché du travail, et si oui, dans quels domaines?

RR: L'avenir nous dira ce que nous apprendrons de cette pandémie. Ce qui est sûr, c'est qu'un changement a lieu actuellement dans les entreprises, en particulier en ce qui concerne le travail à distance. Les derniers dix-huit mois ont montré que le travail au sein d'une entreprise peut être maintenu grâce au télétravail sans trop de restrictions et que les processus bien établis fonctionnent. Cependant, j'espère que le manque de personnel deviendra moindre, car le rayon géographique entre l'employeur et le collaborateur s'agrandit grâce à de meilleures possibilités numériques. Pour ma part, je fais la navette une à deux fois par semaine entre Berne et Wittenbach, le reste du temps je travaille depuis mon domicile. Nous sommes, Abacus et moi-même, très satisfaits de ce modèle de présence.

Comment décrirais-tu la situation actuelle des RH chez Abacus?

RR: Nous digitalisons les processus commerciaux de demain avec les meilleurs outils – nous avons toujours une longueur d'avance.

Comme vois-tu la situation dans 5 ans?

RR: Dans le secteur IT, cela correspond à une éternité. Mais j'ose faire le pronostic que d'ici là, tous les utilisateurs ERP se serviront de tous les modules RH. ●

L'équipe Pages tient à remercier Ralf Räber pour cette interview.

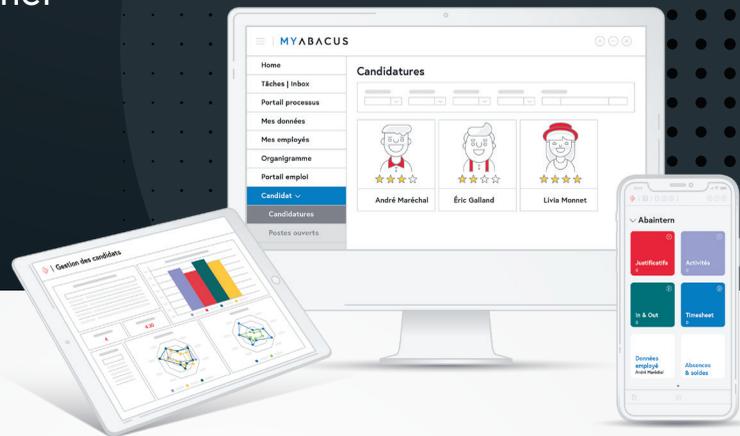


Ralf Räber

Marié et papa d'une fille, Ralf habite dans le canton de Berne et fait la navette une à deux fois par semaine vers la Suisse orientale. En tant que «Senior Consultant digitales RH» chez Abacus dans le Business Development RH, il est responsable depuis 5 ans du conseil auprès des partenaires, clients et des personnes intéressées. Ce commercial, économiste, spécialiste en ressources humaines et analyste commence sa carrière dans le domaine du génie mécanique. Il y a 25 ans, il change de voie pour le secteur IT via un partenaire bernois de Navision. Il rejoint par la suite le concurrent Soreco pour y évoluer durant 17 ans, jusqu'à ce que celui-ci soit repris par une entreprise allemande. Initialement, il s'est concentré sur le logiciel des salaires, avant de travailler sur le développement des logiciels RH.

Plateforme centralisée pour la gestion des RH et des salaires

Ressources Humaines Abacus – le logiciel pour la gestion du personnel



Le logiciel Ressources Humaines Abacus offre une solution complète pour Onboarding, Gestion du personnel, développement du personnel et Offboarding.

Les ressources humaines en un coup d'œil



Onboarding

- Annonce de poste
- Portail emploi
- Gestion des candidats
- Évaluations
- Processus d'entrée



Gestion du personnel

- Comptabilité des salaires
- Saisie du temps de travail
- Planification du personnel
- Dossier personnel numérique
- Portail des employés
- Services ESS/MSS
- Organigrammes



Développement du personnel

- Entretiens d'évaluation
- Objectifs
- Évaluation du personnel
- Knowledge Management



Offboarding

- Processus de sortie
- Certificat de travail
- Liste de contrôle
- Analyses/fluctuations



Vous êtes intéressé? Contactez-nous:
abacus.ch/rh



Les données RH en un coup d'œil – l'outil graphique apporte une plus-value grâce à la visualisation

Les extraits graphiques créés par le programme Data Analyzer d'Abacus permet de visualiser les informations de la gestion du personnel. Les responsables RH, mais aussi les chefs de service, les membres de la direction et les personnes externes comme le conseil d'administration profitent d'une plus grande transparence et d'une meilleure visibilité.

Barbara M., responsable du personnel dans une entreprise d'environ 500 employés, n'a plus la possibilité de rencontrer personnellement chaque collaborateur. En qualité de Chief Human Resources Officer (CHRO), son travail a considérablement changé au cours des dernières années de telle sorte qu'elle ne peut dorénavant plus se fier à ses seules connaissances, ses intuitions ou son bon sens. Les analyses de données, fournies et préparées sous forme graphique par le programme Data Analyzer d'Abacus, lui sont d'un grand soutien car tous les processus qui ont déjà été digitalisés lui permettent de disposer d'informations utiles.

Ses recherches débutent presque toujours dans la base du personnel. Sous forme de dashboard, celle-ci offre un premier aperçu des paramètres les plus importants concernant les collaborateurs de l'entreprise, comme le nom, le salaire et la position. Avec les spécialistes de son partenaire Abacus, Barbara

a intégré ce portail d'informations à son mandat, livré par Abacus de manière standard avec le mandat de démonstration.

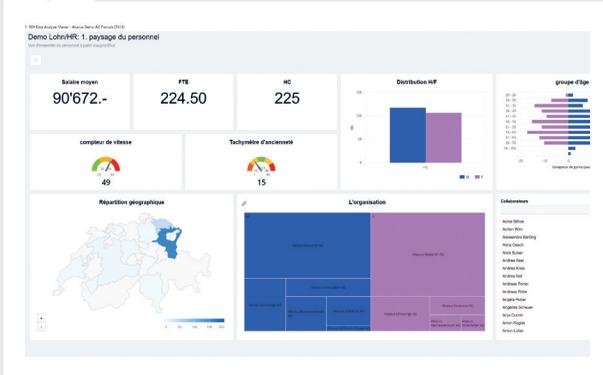
Comme ce cockpit repose sur les données de base du logiciel des salaires Abacus, Barbara M. peut s'en servir immédiatement, sans devoir au préalable effectuer un projet fastidieux de Business Intelligence.¹

Lorsqu'elle s'intéresse à l'évolution du salaire de ses employés au cours des dernières années, le fait que l'organisation de l'entreprise ait déjà été intégrée et implémentée dans le programme pour d'autres processus RH est un réel avantage. Pour y parvenir, un double-clic sur la structure organisationnelle suffit. Un deuxième double-clic la dirigera vers un autre tableau de bord qui lui permettra de consulter l'historique de tous les salaires de l'unité organisationnelle correspondante.²



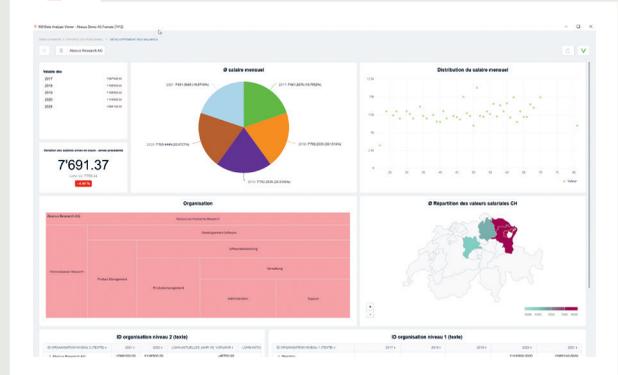
Les outils graphiques du Data Analyzer Abacus profitent non seulement aux RH, mais également aux membres de la direction d'une entreprise.

1



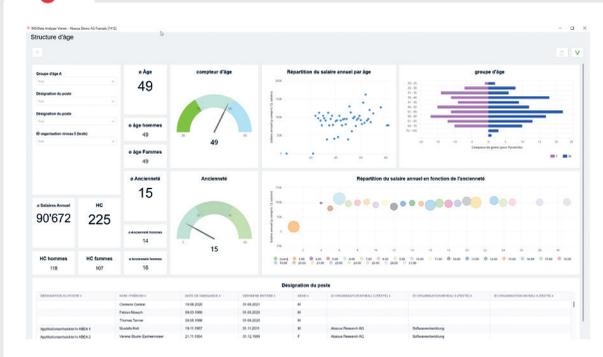
Les analyses de données du personnel d'une entreprise commencent avec le cockpit «Paysage du personnel».

2



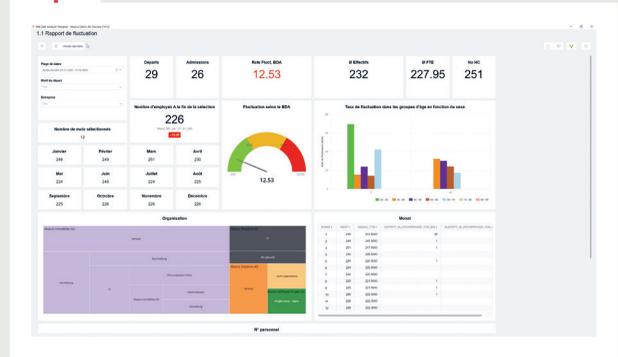
Le développement des salaires est représenté par un graphique pour chaque unité organisationnelle de l'entreprise.

3



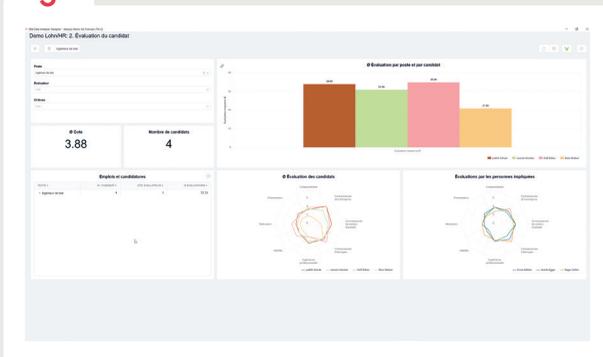
La planification du personnel est optimisée grâce aux représentations graphiques.

4



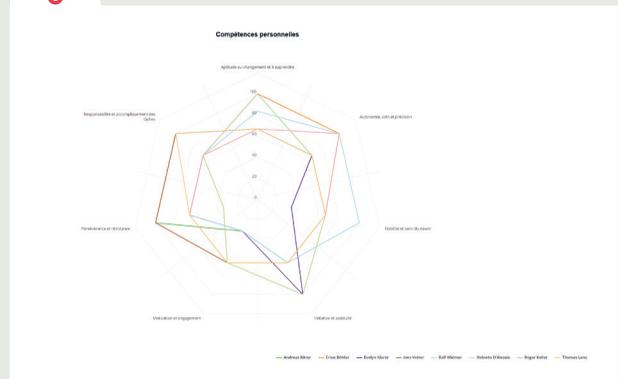
L'analyse du taux de rotation du personnel permet une politique du personnel prévisionnelle.

5



La représentation graphique de l'évaluation des candidatures améliore la transparence dans le processus de recrutement.

6



Les auto-évaluations et les évaluations externes des compétences sont représentées de manière claire par un diagramme en toile d'araignée.



Dashboard

Dans la gestion de l'information, un dashboard désigne une interface utilisateur graphique permettant la visualisation de données. Tout comme sur le tableau de bord d'une voiture, les informations sont reconnaissables en un coup d'œil, et adaptées aux besoins de l'entreprise même si elles proviennent de sources différentes.

Paysage du personnel

Ce tableau de bord repose sur les données salariales classiques du logiciel Abacus. Il illustre parfaitement le fait que des informations existantes, conservées depuis des années, peuvent être traitées visuellement et représentées dans une forme actuelle.

Barbara M. a ainsi un accès rapide et simple à l'évolution des salaires dans différents cantons pour une même période par exemple, à l'aide d'un clic sur l'un des widgets.

La perception et la représentation de l'âge moyen de tous les collaborateurs ainsi que leur ancienneté sont pour Barbara M. des informations plus pertinentes que leurs salaires dans la planification du personnel. Le Data Analyzer la soutient dans ce processus. De plus, avec l'aide de son partenaire Abacus, elle a créé un tableau de bord modèle, de telle sorte que les deux effectifs sont résumés par représentation graphique et ainsi visibles en un coup d'œil.³

Les fluctuations au sein de l'entreprise font partie des thématiques réguliè-

ment traitées par Barbara M. et les responsables du personnel. Afin de prendre des mesures à temps et d'agir de manière proactive, elle dispose d'un outil de supervision spécial qui attire son attention lorsque, par exemple, plusieurs départs ont lieu de manière inhabituelle dans certains services. Bien que le tableau de bord requis ne soit pas fourni dans la version de base du logiciel, le partenaire Abacus peut créer et intégrer facilement l'élément manquant grâce aux fonctions Customizer. Celles-ci permettent également la création simple et rapide d'autres cockpits d'informations souhaités pour d'autres sujets spécifiques.⁴

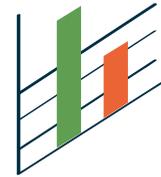
Barbara M. utilise également depuis peu les processus RH disponibles avec le logiciel Abacus. Elle peut ainsi procéder à un recrutement du personnel de A à Z, de manière autonome et sous forme digitale. Pendant les entretiens par exemple, elle dispose d'un tableau de bord pour le classement des meilleurs candidats. Ce tableau reprend l'évaluation des réponses de chaque postulant, lui permettant d'identifier en un coup d'œil les candidats favoris.⁵

Il n'y a pas que les entretiens qui peuvent être effectués de manière digitale dans le logiciel RH Abacus. La répartition du savoir-faire interne peut être localisée et représentée. Pour cela, Barbara M. dispose d'une vue d'ensemble grâce au diagramme en toile d'araignée disponible dans le tableau de bord prévu à cet effet.⁶

Ces vues du personnel lui permettent de connaître les compétences présentes dans l'entreprise. De plus, ces observations lui sont d'une aide précieuse lors de décisions stratégiques.

Grâce aux différents tableaux de bord du Data Analyzer, Barbara M. peut réagir rapidement et de manière ciblée à toutes questions relatives aux RH. Elle est ainsi capable de reconnaître immédiatement différentes situations, parmi lesquelles une répartition inégale des salaires, une vague de départs dans des unités organisationnelles, ou encore une probable perte de savoir-faire liée au développement de la structure du groupe d'âge des collaborateurs.

Grâce à la plateforme collaborative DeepV, les données peuvent être partagées avec des personnes externes à l'entreprise.



Tableaux de bord pour cadres et interlocuteurs externes

Les outils graphiques du Data Analyzer Abacus profitent non seulement aux RH, mais également aux membres de la direction d'une entreprise. En principe, tous les cadres peuvent consulter ces informations via MyAbacus. L'instrument intuitif fournit des informations grâce à des fonctions d'exploration et des liens vers d'autres éléments avec des représentations graphiques claires. Ils peuvent de cette manière obtenir les données des RH les plus récentes.

Grâce à la plateforme collaborative DeepV, les données peuvent être partagées avec des personnes externes à l'entreprise et permettent à Barbara M. de fournir les mêmes informations à tous les membres du conseil d'administration. Pour rendre une visualisation des données accessible à d'autres, il suffit de la sélectionner et de la déposer sur la plateforme de partage et de publication. ●

Le logiciel intégré de gestion des salaires et des ressources humaines Abacus a fait ses preuves chez Mercedes-Benz Suisse

Grâce au logiciel de gestion des salaires Abacus complété par le module des Ressources humaines, Mercedes-Benz Suisse gère les fiches de paie et les activités RH pour plus de 500 collaborateurs, localisés dans trois sociétés différentes.

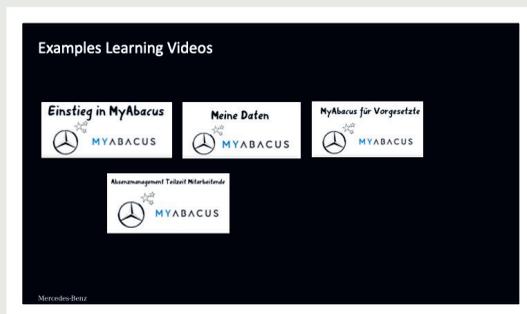
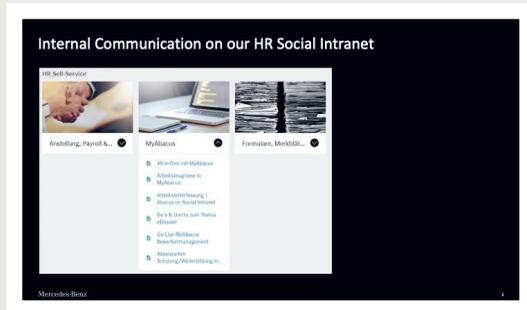
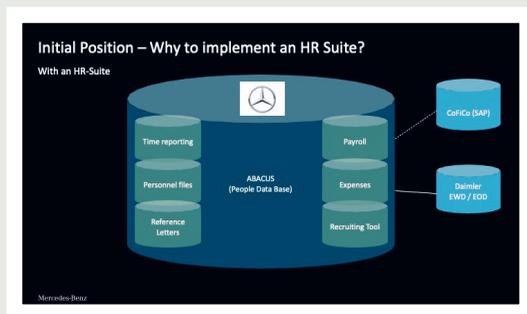
Le personnel bénéficie d'outils RH modernes, tels que les fonctions d'Employee-Self-Service et un portail intelligent pour les employés.



Mercedes-Benz compte trois sociétés en Suisse qui commercialisent voitures, fourgons ou camions, et qui assurent également des services financiers. Intégrées au groupe mondial Daimler, les trois entreprises ont utilisé pendant

de nombreuses années un programme RH développé pour le groupe. Tous les processus RH locaux étaient gérés avec un environnement logiciel très hétérogène. Lorsque Susanne Egger prend ses fonctions de responsable des

ressources humaines chez Mercedes-Benz Suisse SA en 2018, son objectif est clair: utiliser une solution logicielle All-in-One qui doit permettre des processus efficaces, aussi digitalisés que possible, et offrir de nouvelles fonctionnalités,



«L'intégration du logiciel de paie dans notre programme de ressources humaines, ainsi que son intégration dans l'environnement du groupe Daimler au moyen de processus d'interfaces automatisés, nous facilite sensiblement la vie au sein du département des ressources humaines.»

Susanne Egger
Responsable des ressources humaines
chez Mercedes-Benz Suisse SA

comme un Employee- ou Manager-Self-Service.

La direction la soutient dans son projet et décide d'investir dans la numérisation des RH et de faire évoluer le paysage des systèmes existants dans le domaine de la paie et des ressources humaines. Afin de garantir une conformité au système de sécurité sociale suisse, Susanne Egger décide de se tourner vers une solution éditée en Suisse. Le logiciel Abacus s'impose rapidement comme le favori de l'équipe de projet. Lors de l'évaluation du partenaire Abacus qui les accompagnerait dans

leur projet, le choix s'est limité aux entreprises dotées du statut Gold. Au final, l'appel d'offres est remporté par Bewida, dont la connaissance approfondie du projet et l'expérience dans l'introduction des solutions de paie et de RH Abacus sont éloquentes. Bewida marque également des points grâce à son savoir-faire dans la création d'interfaces de groupes et dans la bonne gestion de projets.

Une phase d'avant-projet permet d'analyser les possibilités offertes par Abacus durant quelques workshops. Dans un deuxième temps, l'accent est

mis sur la conception du projet. Il est convenu d'introduire le logiciel des salaires et les outils RH le 1^{er} janvier 2020. L'idée de les compléter avec la saisie du temps de travail s'est imposée en novembre 2019, avec la naissance du nouveau portail des employés MyAbacus.

Intégration dans l'environnement du groupe

Mercedes-Benz Suisse a installé sur ses propres serveurs les applications Abacus suivantes: Comptabilité des salaires, Ressources humaines, Saisie des heures, Electronic Banking et



«Bien qu'Abacus soit un logiciel standard, nous sommes en mesure de répondre pleinement aux diverses exigences du groupe Daimler en matière de rapports et d'échanges de données grâce à la flexibilité du Report Writer et du Business Process Engine ainsi qu'au soutien de Bewida.»

Lorenz Bühler
Head of Cross Functions
chez Mercedes-Benz Suisse SA



E-Business. Un serveur web permet également d'accéder aux applications Abacus et MyAbacus depuis tous les postes de travail. Aujourd'hui, les 500 employés de Mercedes-Benz Suisse utilisent les programmes Abacus. La majorité d'entre eux ont accès à l'Employee-Self-Service pour la saisie du temps de travail avec MyAbacus et pour les fonctions propres à l'ESS telles que les modifications des données de base ou les consultations de soldes.

Pour une intégration optimale des outils Abacus dans l'environnement de l'entreprise Daimler, il a été nécessaire de les adapter de manière sélective aux besoins de Mercedes-Benz Suisse. Il s'est avéré pratique que les tables de la base de données Abacus puissent être étendues de manière flexible pour inclure des champs supplémentaires, tels que le numéro KIM unique requis par le groupe et attribué à chaque employé dans le monde entier.

«L'identification du KIM-ID est désormais effectuée directement dans le logiciel Abacus lorsque de nouveaux employés

rejoignent l'entreprise, via une logique de formules sophistiquées. Bewida l'a mise en place en collaboration avec son propre département informatique dans le processus d'enregistrement des employés», explique Lorenz Bühler, Head of Cross Functions chez Mercedes-Benz Suisse.

L'installation d'interfaces par Bewida était également un autre défi. Ces interfaces étaient nécessaires pour une bonne interaction avec les solutions du groupe, par exemple pour la transmission quotidienne des données de base du personnel au siège de Stuttgart. Les outils AbaReport et BPE sont utilisés pour ces opérations et permettent également l'envoi mensuel des données à la caisse de pension qui seront retournées au programme de gestion des salaires après détermination des déductions mensuelles courantes. Pour l'imputation des données salariales dans le logiciel financier SAP, les données enregistrées dans le logiciel des salaires Abacus devaient être divisées en une écriture de débit et

une écriture de crédit. Grâce à l'Abacus Report Writer, cette opération a été optimisée.

Plus d'efficacité dans les RH

Le traitement des salaires et la préparation des données pour les assurances sociales sont désormais effectués par un prestataire de services externe sur le système Mercedes-Benz Suisse. «Cela s'est avéré très efficace», déclare Susanne Egger. «Le département RH est responsable de l'ensemble de la préparation des informations, qui comprend l'enregistrement des entrées et des sorties, des modifications et la saisie des données relatives au salaire. Le transfert automatique des temps de travail enregistrés dans le portail des employés MyAbacus et des heures d'arrivée et de départ du système d'accès Dorma/KABA du centre logistique de l'entreprise a également bien fonctionné», explique Susanne Egger.

«MyAbacus est fort apprécié par les employés qui ont maintenant à leur disposition des fonctions pratiques

d'Employee-Self-Service», explique la responsable RH. Ils bénéficient d'informations sur les heures de travail enregistrées, les heures supplémentaires ou les jours de vacances. Aujourd'hui, les collaborateurs actualisent eux-mêmes leurs données dans leur dossier personnel et saisissent leurs absences ou leurs congés très simplement. Un certificat intermédiaire peut également être commandé dans le portail des employés MyAbacus.

Ce portail offre une gestion entièrement numérique des dossiers du personnel. Cela signifie que les personnes autorisées peuvent y accéder à tout moment et en tout lieu. À cette fin, tous les documents déjà disponibles sous forme numérique ont été transférés du système précédent dans les dossiers du personnel de MyAbacus au format PDF. Les certificats de salaire et les décomptes de salaire sont également disponibles dans le portail des employés.

L'application de gestion des candidatures permet de publier facilement les postes vacants sur les portails



«Le processus de candidature avec la publication automatique des postes vacants sur différents portails d'emploi et le processus d'évaluation numérique des candidatures nous est d'une grande aide, ainsi qu'aux responsables hiérarchiques, pour réussir à pourvoir les postes vacants.»

Sarah Baumann
RH chez Mercedes-Benz Suisse SA

d'emploi. Sarah Baumann, partenaire RH, se réjouit de la réduction de sa charge de travail et de l'aperçu constant disponible sur les différentes étapes dans les processus de candidature. «Grâce à l'intégration du processus de la gestion des candidatures dans le logiciel de paie et des RH, le temps de saisie des données est considérablement réduit. Avec jusqu'à 300 candidatures pour un poste vacant, c'est un soulagement bienvenu», dit-elle.

Conclusion

Pour Susanne Egger et son service des ressources humaines, le principal avantage de la nouvelle solution est l'utilisation d'une base de données unique et centralisée. «Cela a permis d'améliorer la qualité des données», explique-t-elle. «Nous sommes ravis que l'introduction du logiciel Abacus ait permis de réduire le temps et les ressources nécessaires au traitement des salaires. Les processus RH sont traités de manière efficace et contribuent à l'amélioration du confort des employés. Dans son ensemble, nous considérons

Abacus Software chez Mercedes-Benz Suisse SA

14

utilisateurs de programme

500

utilisateurs de MyAbacus pour la saisie du temps de travail, ESS/MSS

Comptabilité des salaires/Ressources humaines, Electronic Banking, AbaReport, Business Process Engine

l'introduction d'Abacus comme un projet très réussi», déclare Mme Egger. «Toutes les spécifications ont été respectées et l'intégration de la solution dans l'environnement du groupe a bien fonctionné malgré sa grande complexité. Les quelques petits faux pas rencontrés au cours du projet ont été traités de manière pragmatique et avec beaucoup d'engagement de la part de Bewida», conclut Susanne Egger avec satisfaction. ●



Mercedes-Benz

Utilisateur des logiciels:
www.mercedes-benz.ch
info@mercedes-benz.ch

Partenaire d'implémentation:
www.bewida.ch
roger.fuchs@bewida.ch

Des outils RH pour faciliter son travail – Les fonctions préférées des utilisateurs

En numérisant leurs processus avec la solution RH Abacus, non seulement les collaborateurs des départements RH, mais également l'ensemble des employés de l'entreprise disposent d'outils qui leur permettent de simplifier leur travail et de gagner du temps.



Grâce à la solution RH Abacus, l'ensemble des procédures de la gestion du personnel, du recrutement au départ du collaborateur, peut être traité de manière numérique sans interruption de communication. Les processus RH sont standardisés pour tous les employés, les tâches récurrentes sont automatisées, assurant ainsi une transparence sur les informations et le respect des normes de qualité.

Gestion des candidats



Wyss Samen und Pflanzen AG

Stéphanie Burri
Responsable des
ressources humaines
www.wyssgarten.ch



«Deux collaborateurs RH sont responsables d'environ 230 employés, actifs sur différents sites. La numérisation des processus de travail – du recrutement à l'administration en passant par le développement des ressources humaines – est donc d'une importance capitale pour notre entreprise. Wyss Samen und Pflanzen AG a développé et mis en œuvre sa stratégie RH actuelle en se basant sur la solution de gestion des salaires Abacus déjà utilisée. Dans un premier temps, le processus de recrutement de nouveaux employés a été défini dans le logiciel Abacus. La solution RH a été mise en service en juillet 2021 et depuis lors, le personnel des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec les supérieurs hiérarchiques de l'entreprise pour gérer les recrutements par voie électronique avec MyAbacus. Les premières expériences ont été très positives. Cela nous motive à numériser davantage de processus RH à l'avenir.»

Les dossiers des employés dans MyAbacus



ibw
Université des sciences appliquées
du sud-est de la Suisse

Niklaus Frey
Vice-principal et directeur d'école
www.ibw.ch



Höhere Fachschule
Südostschweiz

«Notre centaine d'employés permanents apprécie la plateforme Employee-Self-Service pour accéder à leurs dossiers numériques personnels. Pouvoir enregistrer leurs heures de travail, leurs prestations, absences et notes de frais depuis leur ordinateur portable ou avec leur smartphone, quel que soit leur lieu de travail, est un véritable atout. Les supérieurs hiérarchiques peuvent quant à eux consulter les dossiers personnels de leurs collaborateurs dans MyAbacus. Les rapports personnalisables permettent d'approuver électroniquement les heures de travail, les dépenses et les absences saisies. Il s'agit là d'un véritable soutien dans les différents échanges d'informations. La gestion des candidats dans MyAbacus nous permet également de partager les dossiers de candidature directement avec les employés concernés et de traiter l'ensemble du processus de sélection du personnel rapidement et en toute confidentialité. Notre décision stratégique d'utiliser les logiciels Abacus comme outil central de gestion, non seulement dans le domaine des finances, mais aussi dans celui des ressources humaines, s'est avérée très fructueuse. Nous avons pu, par exemple, abandonner de nombreuses interfaces complexes.»

Gestion des notes de frais



Familie Wiesner Gastronomie AG

Manuel Wiesner
Co-directeur
www.fwg.ch



«Bien que nous soyons très à l'aise avec la technologie, nous avons toujours eu une charge de travail considérable pour gérer les nombreuses notes de frais. Cela nous a longtemps posé problème de ne pas pouvoir les traiter en temps réel. Ce n'est qu'après des recherches intensives que nous avons finalement trouvé la solution avec l'application pour smartphone AbaClik d'Abacus, qui permet de numériser et donc d'automatiser le processus fastidieux des frais. Désormais, il suffit de scanner un justificatif pour que les données utiles, telles que le montant, la TVA et la catégorie de frais, soient enregistrées et imputées dans le logiciel de comptabilité. Pour nous, les avantages les plus importants du traitement automatique des notes de frais sont: d'une part, nos employés se voient rembourser leurs dépenses très rapidement via leur compte Yapeal. D'autre part, les processus de back-office de la comptabilité financière se sont allégés et le taux d'erreur a diminué.»

Planification et saisie du temps de travail des employés



Data Quest AG – DQ Solutions

Felix Kündig
Director of Internal Services
Member of the Executive Board
www.dq-solutions.ch



«Depuis le début du mois de novembre 2020, nous utilisons le système de planification du personnel Abacus, AbaPlan et les solutions de Gestion des temps pour nos quelque 300 employés. AbaClik et MyAbacus sont à leur disposition pour la saisie des heures d'arrivée et de départ. Dans les points de vente, les heures de travail sont enregistrées au moyen de badges aux stations AbaClock. Nos ingénieurs système et les collaborateurs du service d'assistance des opérations clients utilisent quant à eux le système interne de saisie des prestations de la Gestion de projets Abacus. La solution AbaPlan est utilisée par les responsables de nos 13 magasins Apple pour planifier le travail hebdomadaire du personnel de vente ainsi que les tâches internes telles que le service téléphonique, la tenue de la caisse et le nettoyage. Pour que les règlements du temps de travail soient conformes aux nouveaux processus, ils ont d'abord dû être révisés. Le passage au logiciel standard d'Abacus, en remplacement des tableaux Excel gérés manuellement pour l'enregistrement des heures négatives et d'une solution intranet développée en interne, a été une étape importante. Néanmoins, les coûts estimés du projet et le délai de mise en œuvre prévu ont été respectés. Au cours de la formation, un utilisateur clé a été affecté à chaque domaine et des instructions vidéo ont été fournies. Le plus grand avantage des solutions Abacus pour notre entreprise, nos supérieurs hiérarchiques et nos employés, est la possibilité de consulter en ligne, et à tout moment, le statut des soldes tels que les heures et les temps supplémentaires, les vacances et les prestations saisies grâce à des processus standardisés.»

Gestion des temps



swiss smile Holding AG

Sabrina Flück
Responsable des
ressources humaines
www.swiss-smile.com



«Parallèlement à l'introduction du logiciel Abacus, nous avons également installé 20 iPads AbaClock pour la saisie des heures en janvier 2019. Notre entreprise, décentralisée et qui compte environ 350 collaborateurs, avait besoin d'une solution adaptée, simple, claire et transparente. Grâce à MyAbacus, nous disposons d'une plateforme qui permet à tous, toutes générations confondues, d'utiliser facilement le numérique. Les collaborateurs apprécient la transparence offerte par l'accessibilité de leurs données à tout moment et en tout lieu.

Les flux de travail numériques qui permettent aux employés d'enregistrer leurs propres absences et de modifier leurs données de base ont grandement facilité le travail de notre équipe dirigeante. Ce qui devait auparavant être laborieusement transmis par courrier sur différents sites se fait désormais en quelques clics, de manière synchronisée et traçable à tout moment.

Les structures complexes et les besoins individuels concernant les modèles de temps de travail des différents cabinets peuvent être définis «librement» dans le logiciel AbaClock, ce qui soulage considérablement l'équipe des RH. Plus de transparence, moins de papier et un flux numérique d'informations créent une réelle valeur ajoutée pour nos collaborateurs, nos dirigeants et notre entreprise.»

Évaluations, objectifs, certificats de travail



Commune de Risch-Rotkreuz

Peter Stöckli
Chef du personnel
www.rischrotkreuz.ch

Gemeinde Risch



«Notre commune poursuit depuis plusieurs années une stratégie tournée vers l'avenir. Cette tendance se manifeste non seulement par des offres attractives pour nos 11'200 habitants, mais également par le désir d'améliorer l'efficacité des processus de travail de l'administration. Avec Abacus RH, nous poursuivons l'approche d'une gestion du personnel intégrée. En plus du logiciel des salaires, nous utilisons également diverses options de la solution RH. Avec 280 employés permanents, c'est un grand soulagement pour nous de pouvoir désormais effectuer des évaluations du personnel à l'aide du logiciel Abacus RH. Tant les employés que leurs supérieurs ont accès à tout moment aux données enregistrées et sont donc toujours bien informés de l'état actuel des processus.

Le nouvel outil de certification est également d'une grande aide tant pour le service RH que pour les responsables hiérarchiques dans la gestion du personnel. Les formulaires standards peuvent être personnalisés avec des textes spécifiques selon les besoins. Grâce à toutes ces fonctions, nos collaborateurs sont plus efficaces mais également plus rapides pour la création de certificats.»

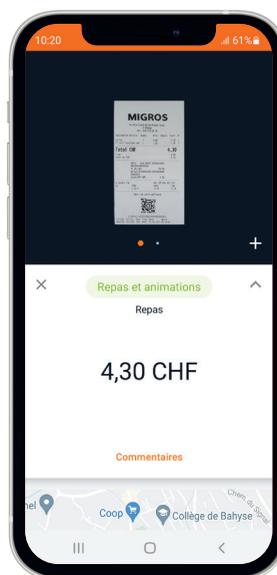
Le futur commence ici – gestion automatique des notes de frais avec le compte YAPEAL et AbaClik

Début 2021, Abacus Research a conclu un partenariat stratégique avec la société fintech YAPEAL. Les deux entreprises visent une automatisation complète des processus de travail dans les secteurs de la comptabilité, de la banque et des paiements, révolutionnant ainsi la gestion des notes de frais. Le premier fruit de leur union a déjà vu le jour et est activement utilisé.

Dans l'application YAPEAL, la transaction apparaît immédiatement après le paiement de la consommation et peut être transmise à AbaClik pour la suite du traitement en un seul clic.



La note de frais est scannée avec AbaClik. L'application extrait les informations utiles pour la comptabilité, crée l'écriture comptable correspondante et la transfère au logiciel de gestion Abacus.



La collaboration entre Abacus Research et YAPEAL offre une automatisation complète du traitement des frais. Cette nouvelle solution simplifie radicalement la gestion des dépenses des entreprises en permettant d'automatiser entièrement la saisie des justificatifs, le remboursement des frais aux collaborateurs et leur comptabilisation. Si les

dépenses sont payées avec le compte YAPEAL et enregistrées à l'aide de l'application pour smartphone AbaClik, l'utilisateur ne doit plus intervenir, toutes les données étant traitées automatiquement. Le traitement des informations inclut également le remboursement des frais. Alors qu'ils étaient auparavant reversés aux employés de

l'entreprise à une date ultérieure – généralement avec le prochain salaire – ils peuvent désormais être crédités instantanément et sans perte de temps grâce à YAPEAL et Abacus.

Il suffit de posséder un compte YAPEAL gratuit et de télécharger l'application pour smartphone AbaClik. Le compte

Manuel Wiesner, co-directeur de Famille Wiesner Gastronomie, à propos du traitement automatique des notes de frais avec AbaClik et YAPEAL

En entrant dans l'un des 35 restaurants de Famille Wiesner Gastronomie (FWG), les clients sont immédiatement immergés, visuellement et culinairement, dans l'univers d'une expérience gastronomique inédite.

Il s'agit de concepts basés aux deux tiers sur la cuisine fusion asiatique et dont l'atmosphère est renforcée par des intérieurs au décor approprié. Le restaurant Miss Miu, situé dans le quartier hétéroclite Europaallee, à côté de la gare centrale de Zurich et des bureaux de Google, en est un exemple. De ce lieu se dégage l'atmosphère d'un bar burlesque underground coréen. Les établissements de la chaîne gastronomique sont situés dans les villes de Bâle, Berne, Lucerne, Uster, Winterthur, Zug et Zurich et emploient plus de 880 personnes.

L'entreprise familiale utilise le logiciel financier et des salaires Abacus depuis 15 ans. Elle est dirigée depuis deux ans par les deux frères Daniel et Manuel Wiesner. Ce dernier est responsable du back-office, des RH et des finances. Il explique à Pages pourquoi FWG utilise l'application pour smartphone AbaClik pour la gestion des notes de frais et les avantages qu'en retirent l'entreprise et ses collaborateurs.

Pourquoi avez-vous mis à jour la dernière version AbaClik?

Manuel Wiesner/MW: Nous considérons l'intégration des solutions de la société fintech YAPEAL dans AbaClik comme prometteuse et attendons une simplification significative du processus de traitement des frais.

Pouvez-vous nous en dire plus?

MW: Tous nos responsables opérationnels en sont équipés, ainsi que la FWG. En réglant leurs dépenses avec une carte de débit YAPEAL, les employés sont remboursés par le service de comptabilité dans la journée qui suit le visa. Auparavant, ils devaient attendre le mois suivant pour que le montant soit transféré sur leur compte, car le processus était géré manuellement. De plus, plus aucune dépense n'est oubliée.

Quels sont les avantages pour votre entreprise?

MW: Grâce à l'automatisation des processus, environ 95% des justificatifs de dépenses peuvent être approuvés pratiquement sans contrôle. Désormais, les imputations comptables peuvent généralement être reprises sans contrôles préalables. Ce qui prenait auparavant deux heures est maintenant réalisé en cinq minutes. De plus, le taux d'erreur avec AbaClik est quasi nul, car la TVA est toujours comptabilisée correctement.

Quelles quantités de documents sont concernées?

MW: Nous traitons environ 8500 notes de frais par an. Avec AbaClik, ces écritures comptables sont automatiquement



généérées et traitées, chacune avec le justificatif numérique original joint et facilement consultable.

Comment vos employés ont-ils accueilli la nouvelle version d'AbaClik?

MW: Très bien! Comme ils travaillaient déjà depuis plus de deux ans avec la version précédente pour la saisie des frais, il n'y a eu qu'une petite adaptation technique à faire. Ils apprécient beaucoup la nouvelle version. Lors du recrutement de nouveaux employés, jeunes pour la plupart, l'élément fait toujours recette. Le choix de l'app AbaClik souligne le fait que nous nous appuyons sur des solutions tendance de A à Z. Enfin, avec un taux de rotation élevé dans le secteur, il est crucial que nous soyons perçus comme innovants et, par conséquent, attractifs.



doit être ouvert par l'utilisateur via son smartphone. L'installation ne prend que quelques minutes.

L'harmonisation de YAPEAL et AbaClik

Dans l'application bancaire YAPEAL, un paiement peut être défini comme une note de frais. L'application pour smartphone AbaClik commence alors automatiquement à scanner un justificatif. Ses informations utiles telles que le genre de frais, la date, le montant et sa TVA sont capturées et numérisées à l'aide de l'intelligence artificielle, de sorte qu'aucune intervention manuelle ne soit nécessaire. Les données, accompagnées du reçu original photographié et signé et du numéro de compte de l'employé, sont transmises et classées dans le logiciel Abacus Business de l'employeur pour le remboursement et la comptabilisation des frais.

Lorsque les dépenses ont été validées, les montants sont automatiquement imputés dans le logiciel de gestion Abacus et reversés rapidement sur le compte YAPEAL du collaborateur. Un clic suffit. Peu importe dans quelle banque l'entreprise possède ses comptes.

Les dépenses sont créditées en temps réel sur le compte YAPEAL des employés.

Entièrement intégré et sans interface, directement dans Abacus Business Software

Les années de développement investies par Abacus représentent le point de départ de la révolution du traitement des notes de frais. Alors qu'auparavant les justificatifs papier devaient être traités manuellement et classés dans les archives, ces opérations sont désormais traitées de manière entièrement numérique grâce à Abacus Business Software. Les avantages de cette nouvelle solution sont évidents: le logiciel évite la recherche des reçus manquants, aide au déchiffrement des justificatifs difficiles à lire et rend superflus l'envoi et l'enregistrement manuels des notes de frais à la fin du mois. De plus,



Les employés peuvent contrôler le remboursement automatique de leurs dépenses dans l'application YAPEAL.



les erreurs de saisie de données telles que le montant du reçu et la TVA sont évitées. La gestion des informations relatives aux cartes de crédit des entreprises par le département des ressources humaines ou des finances, qui prenait auparavant beaucoup de temps, est également éliminée.

Un atout pour les collaborateurs et le service comptable

Les dépenses sont créditées en temps réel sur le compte YAPEAL des employés. Cela signifie qu'ils ne doivent plus attendre le versement de leur prochain salaire pour être remboursés. Dans le cas de paiements en monnaies étrangères, le montant qui sera reversé est celui qui a été enregistré au moment de la saisie du justificatif.

Toutes les écritures des transactions peuvent être automatiquement enregistrées mais aussi clôturées, une aide considérable pour le service comptable. ●

Disponibilité et frais d'abonnement à partir de 2022
Téléchargement gratuit de l'application AbaClik dans l'Apple App Store et le Google Play Store.

Les frais d'abonnement mensuels pour AbaClik liés à Abacus Business Software ou AbaNinja se situent entre CHF 1.00 et 5.00 par utilisateur/mois et dépendent de l'utilisation des différentes fonctions telles que la gestion des notes de frais, la saisie du temps de travail, des absences et des prestations ainsi que l'accès aux données du personnel.

Consultez le site www.frais.ch pour plus d'informations sur la gestion des notes de frais Abacus.

À propose de YAPEAL AG

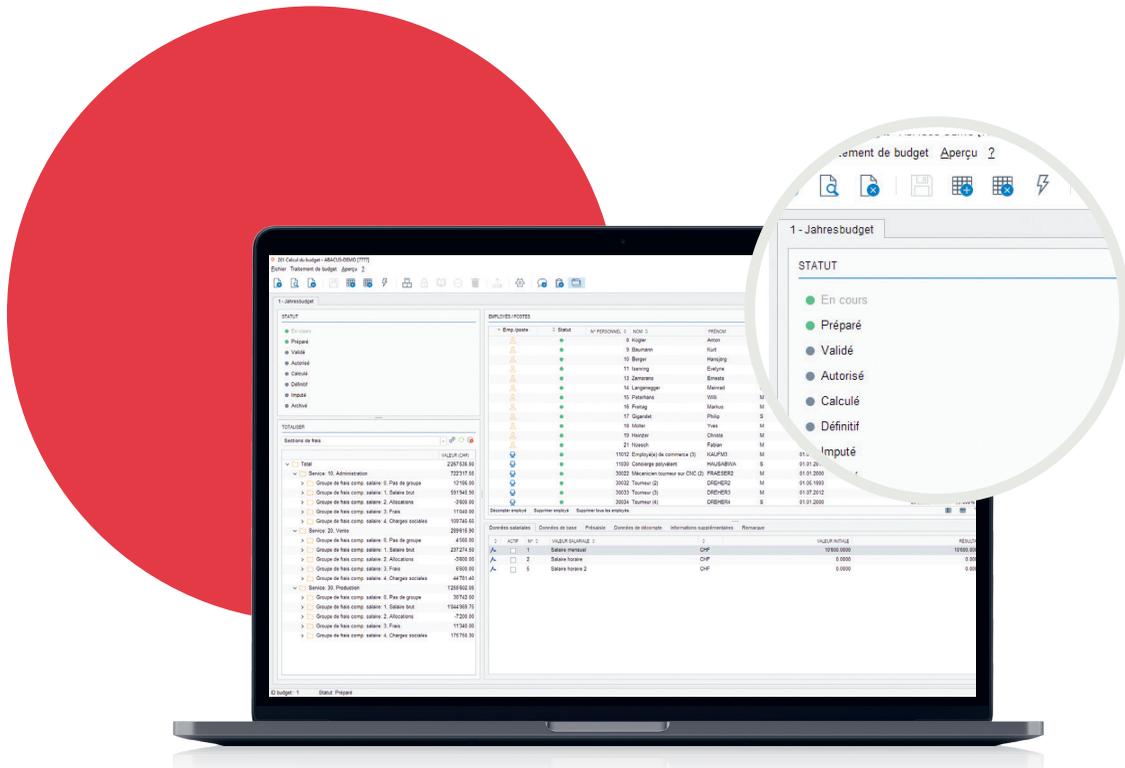
YAPEAL est la première start-up fintech de Suisse licenciée par la Finma. L'entreprise financière se distingue par la numérisation innovante de ses services. Avec environ 50 employés en Suisse et sur la base de sa propre technologie, elle développe des solutions appropriées pour les particuliers et les entreprises. Le «compte de frais», lancé récemment, permet la création d'un IBAN propre à l'entreprise et la numérisation complète des processus des notes de frais. Cette dernière fonction ayant été développée en collaboration avec Abacus Research. Il est possible de bénéficier de paiements instantanés 24H/24 depuis et vers le «compte de frais» ainsi que vers et depuis un autre client YAPEAL, ce qui permet d'économiser jusqu'à 2.5% de frais. Un programme de cashback est également proposé. Il est aussi possible de faire partie de la communauté des «Yapsters» ou des utilisateurs actifs de YAPEAL, afin, par exemple, d'apporter une contribution directe au développement du «compte de frais».

YAPEAL
www.yapeal.ch/fr/

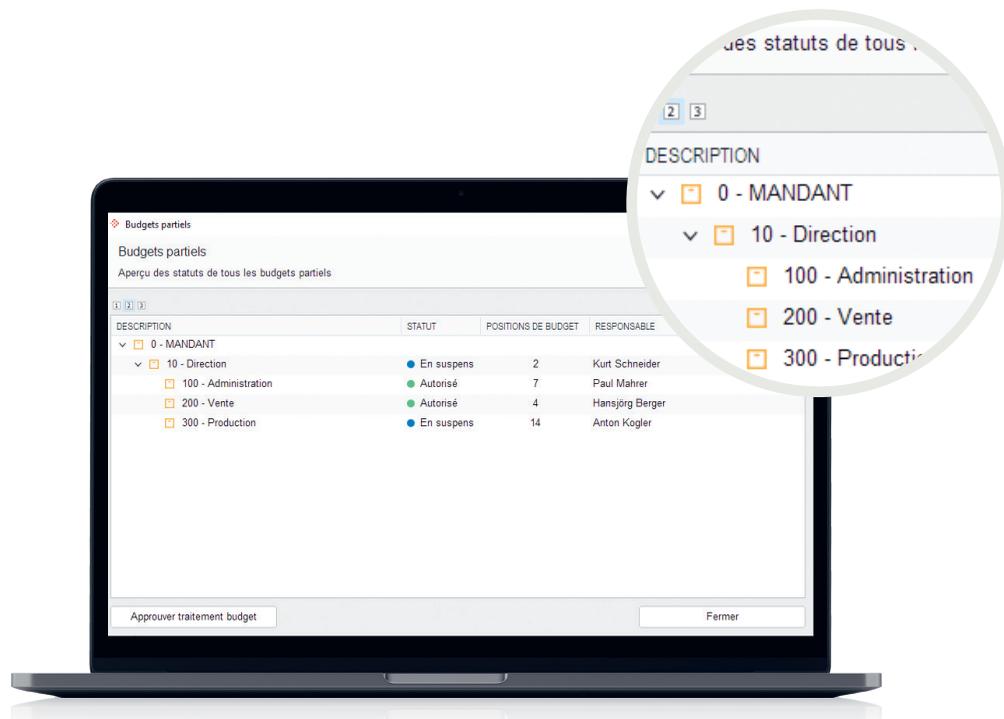
Budgétisation des charges salariales intégrant la validation des supérieurs hiérarchiques dans le portail des employés MyAbacus

Les charges salariales des employés représentent une grande partie des coûts pour une entreprise et doivent de ce fait être détaillées et budgétisées de manière transparente.

La version 2021 d'Abacus rend ceci possible grâce à l'intégration de la ligne des supérieurs hiérarchiques dans le processus de budgétisation.



Grâce au cockpit budget, le responsable d'un budget dispose d'un aperçu global sur la situation salariale de l'entreprise.



Le cockpit budget de l'ERP Abacus propose une vue d'ensemble du statut du traitement et des compétences de chaque budget partiel.

La Comptabilité des salaires Abacus permet de budgétiser les charges salariales dans le portail des employés MyAbacus. Lors du calcul, les employés ainsi que les postes vacants peuvent être budgétisés et la période de budget définie de manière flexible. Il est toutefois habituel de budgétiser douze mois pour l'année suivante. Le calcul tient compte des modifications saisies préalablement, comme les augmentations de salaire ou les entrées et sorties des collaborateurs. Au besoin, des paramètres individuels pourront être utilisés pour le calcul du budget. Il est ainsi possible, par exemple, d'inclure simplement une compensation du renchérissement ou une gratification. Pour calculer différentes variantes d'un même budget et comparer celles-ci entre elles, comme lors de l'utilisation de différents pourcentages pour le renchérissement, il est possible de créer un nouveau budget avec des paramètres

À partir de la version 2021 d'Abacus, il est possible d'inclure la ligne des supérieurs hiérarchiques dans le processus de budgétisation en fonction de l'organigramme de l'entreprise.

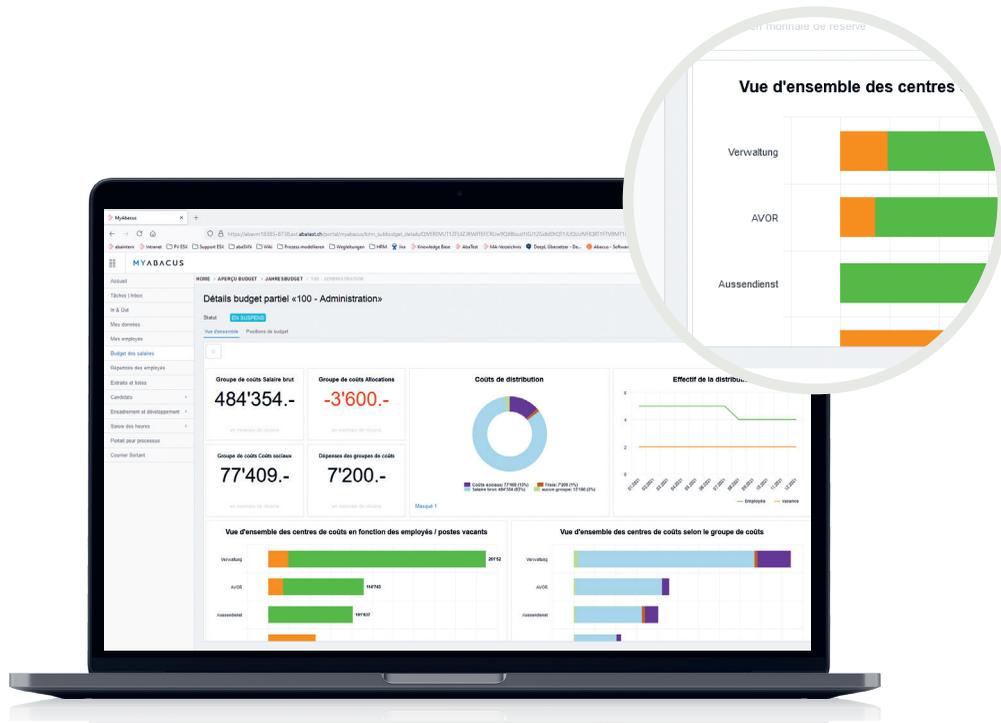
modifiés sur la base d'un budget existant.

Un nouveau budget salarial peut être imputé dans les chiffres prévisionnels ou dans le budget détaillé de la Comptabilité financière Abacus. Il est également possible d'exporter l'imputation dans un système tiers.

Intégration des supérieurs hiérarchiques dans le processus de budgétisation

À partir de la version 2021 d'Abacus, la ligne des supérieurs hiérarchiques peut être ajoutée dans le processus de budgétisation en fonction de l'organigramme. De ce fait, les gestionnaires des salaires ne sont plus les seuls responsables du processus de budgétisation. Lorsqu'un budget est calculé dans la Comptabilité des salaires Abacus, il peut être validé par les supérieurs hiérarchiques. Par la suite, les données pourront être contrôlées pour leur domaine de compétences et adaptées en conséquence.

Pour chaque unité organisationnelle, une personne responsable de l'approbation du budget partiel correspondant peut être définie. Le système propose par défaut les supérieurs hiérarchiques de l'unité organisationnelle préalablement saisis dans la gestion de l'organisation.



Les supérieurs hiérarchiques obtiennent les informations les plus importantes en un coup d'œil dans l'aperçu du budget partiel.

Des compétences différentes seront définies grâce aux définitions de rôles. Il est également possible de modifier les compétences avant la validation.

L'aperçu du statut de traitement de chaque budget partiel est visible à tout moment, même après la validation du budget par les supérieurs hiérarchiques. Toutes les informations pertinentes sont affichées dans le cockpit budget via la «boîte de dialogue de vue d'ensemble».

Nouvelles possibilités pour les supérieurs hiérarchiques dans le portail des employés MyAbacus

Lors de la validation d'un budget, les supérieurs hiérarchiques reçoivent une notification dans le portail des employés MyAbacus leur demandant le traitement du budget partiel qui leur a été attribué; un lien dans l'aperçu renvoie au budget partiel correspondant.

Grâce au portail, les supérieurs ont la possibilité de contrôler les données, de saisir des modifications et d'autoriser ensuite le budget partiel dont ils sont responsables. Un budget partiel peut également être transféré pour approbation à un autre supérieur hiérarchique ou même à plusieurs instances.

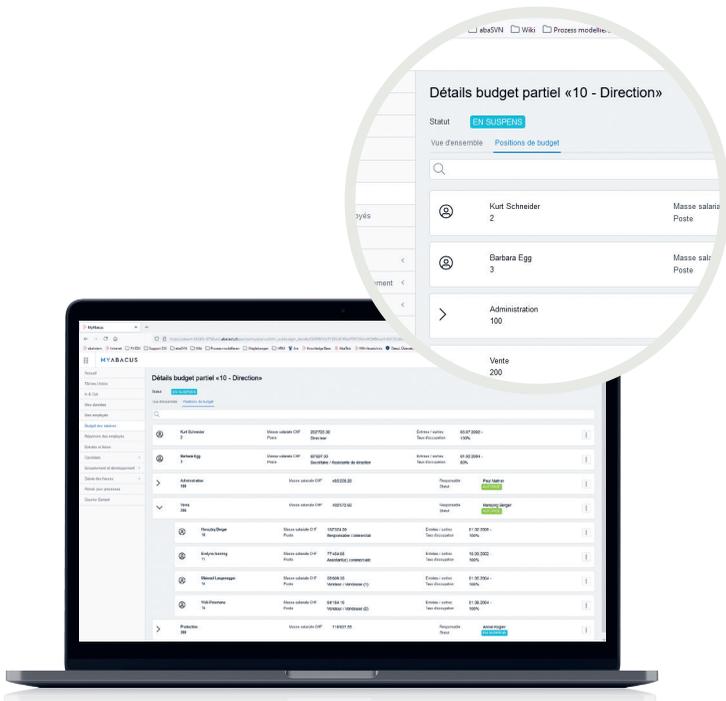
L'aperçu est divisé en deux onglets dans le portail. Les informations les plus importantes sont affichées dans le tableau de bord au niveau de l'onglet «Aperçu». Si des détails sont requis, les données budgétaires sont disponibles en PDF ou en fichier Excel.

L'onglet «Positions de budget» permet de connaître tous les employés et les postes qui sont attribués à un budget partiel. Lorsque ceux-ci sont sélectionnés dans l'aperçu, des ajustements peuvent être effectués. Ainsi, les données salariales ou les données de base, comme les dates d'entrée/de sortie ou

Les supérieurs hiérarchiques peuvent se connecter à tout moment au portail des employés MyAbacus pour traiter les données budgétaires.

encore le taux d'occupation, peuvent être adaptés.

Les budgets partiels subordonnés sont également affichés afin que le supérieur hiérarchique ait immédiatement connaissance du responsable et du statut du budget. La fonction de recherche permet d'identifier un employé ou un poste qui a besoin d'être adapté. Dès qu'un budget partiel est validé, il n'est plus possible de le modifier.



L'affichage des budgets partiels subordonnés dans l'aperçu détaillé permet le traitement des données des employés et des postes.

Approbation du supérieur hiérarchique dans le portail

Lorsque tous les budgets partiels ont été validés, les données budgétaires sont transférées du portail au cockpit budget de l'ERP Abacus. Le service du personnel a ainsi à nouveau la possibilité de contrôler les modifications effectuées par le supérieur hiérarchique et de les modifier si nécessaire. Par la suite, le budget obtiendra un statut «définitif» et sera imputé à la Comptabilité financière.

Les supérieurs hiérarchiques peuvent se connecter à tout moment au portail des employés MyAbacus pour traiter les données budgétaires. Cependant, le budget ne sera plus visible après l'étape d'archivage. Ainsi, chaque utilisateur peut lui-même décider combien de temps les données budgétaires restent visibles sur le portail. ●

En savoir plus



Disponibilité

La nouvelle budgétisation des charges salariales intégrant la validation des supérieurs hiérarchiques dans le portail des employés MyAbacus est disponible à partir de la version 2021 d'Abacus, servicepack 1 de mai 2021.

Coûts de la budgétisation dans la Comptabilité des salaires Abacus

- Option salaire budget 1'500 CHF pour un utilisateur simple

Coûts de la budgétisation avec connexion au portail des employés

- Abo d'entreprise 2.00 CHF par employé/mois
- Option portail budget 0.50 CHF par employé/mois

Points forts de la nouvelle budgétisation

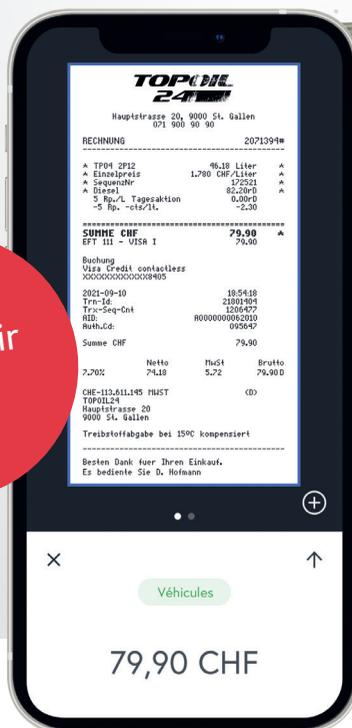
- Prise en compte des supérieurs hiérarchiques dans le processus de budgétisation des charges salariales
- Tableau de bord intégré pour les données budgétaires dans le portail
- Responsive Design dans le portail (PC, tablette, smartphone)
- Nouvelle interface pour la budgétisation détaillée de la Comptabilité financière
- Prise en compte des modifications des supérieurs hiérarchiques par la Comptabilité des salaires

Notes de frais: Simple. Génial. Efficace ●

Plus de 100'000 utilisateurs

Solution révolutionnaire pour
la gestion des notes de frais grâce
à l'intelligence artificielle

En savoir
plus



frais.ch

 ABACUS

Les Ressources Humaines Abacus en chiffres

3,6 millions

de salariés enregistrés par
voie électronique

et transmis
aux administrations



400'000

abonnements ESS/MSS

utilisés pour la saisie des heures et la gestion
des données personnelles



100'000

cas d'utilisation

de la gestion des notes
de frais Abacus



100'000

déclarations électroniques

transmises chaque année
aux administrations



5 millions

de timbrages

effectués avec les outils de la gestion
des temps Abacus



80'000

candidatures

traitées numériquement chaque année avec
les RH Abacus

